

Právnická fakulta Univerzity Karlovy
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Rigorózní práce

Kolektivní vyjednávání

Collective bargaining

Tarifverhandlung

Mgr. David Kavan

2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Anotace

Práce pojednává o kolektivním vyjednávání, jak je dnes (práce vychází ze stavu ke dni 1. září 2014) chápáno a vymezeno platným českým právem. Toto chápání a vymezení je porovnáno s pojetím kolektivního vyjednávání dle dokumentů mezinárodního práva. Pozornost je dále věnována právní úpravě kolektivního vyjednávání a právních institutů pro kolektivní vyjednávání významných, jak je nalézáme v českém vnitrostátním právu, v mezinárodním právu a v pramenech práva evropského. Autor pojednává o subjektech kolektivního vyjednávání a o úrovních, na nichž kolektivní vyjednávání probíhá, a zabývá se procesem kolektivního vyjednávání jako takovým a postupy, které v jeho rámci probíhají. Předmětem pozornosti autora je také kolektivní smlouva jako typický a nejvýznamnější výsledek kolektivního vyjednávání. V závěru se pak práce soustředí na situaci, kdy strany kolektivního vyjednávání nejsou schopny dosáhnout shody o kolektivní smlouvě, a na právní prostředky nabízející se k jejímu řešení.

Abstract

The thesis deals with the collective bargaining as it is nowadays (the thesis reflects the status as of September 1, 2014) understood and regulated by the Czech law. This understanding and regulation has been compared to the understanding of the collective bargaining under the documents of the public international law. The thesis focuses on the legal regulation of the collective bargaining and of other legal issues that are of importance for the collective bargaining as they can be found in the Czech national law, in the public international law and in the sources of the European law. The author has been dealing with the persons and entities that are concerned by or involved in the collective bargaining and with the different levels the collective bargaining can take place at. He has been describing also the procedure of the

collective bargaining and the proceedings that apply within its framework. The author has been concentrating on the collective agreement as well, as it is the typical and most important outcome of the collective bargaining. At the end the thesis focuses on the situation where the parties to the collective bargaining are not able to reach their consensus on the collective agreement and on the legal instruments they can use to solve the situation.

Kurzreferat

Die Arbeit behandelt die Tarifverhandlung, wie sie heutzutage (die Arbeit berücksichtigt den zu dem 1. September 2014 bestehenden Stand) in dem tschechischen Recht verstanden und definiert wird. Dieses Verständnis und diese Definition werden mit der Wahrnehmung der Tarifverhandlung nach den Dokumenten des internationalen Rechts verglichen. Die Aufmerksamkeit wird auch der Rechtsregelung der Tarifverhandlung und der für die Tarifverhandlung bedeutsamen Rechtsinstitute gewidmet, wie man sie in dem tschechischen nationalen Recht, in dem internationalen Recht und in den Quellen des europäischen Rechts findet. Der Autor behandelt die Subjekte der Tarifverhandlung und die Ebenen, auf denen die Tarifverhandlung stattfindet, und beschäftigt sich mit dem Prozess der Tarifverhandlung und mit den Vorgängen, die in deren Rahmen ablaufen. In dem Fokus des Autors ist auch der Tarifvertrag als das typische und bedeutsamste Ergebnis der Tarifverhandlung. Zum Schluss konzentriert sich die Arbeit auf die Situation, wo die Parteien in der Tarifverhandlung nicht in der Lage sind, Einigung über den Tarifvertrag zu erzielen, und auf die rechtlichen Mittel, die sich für die Lösung solcher Situation anbieten.

Klíčová slova

kolektivní vyjednávání

kolektivní smlouva

Key words

collective bargaining

collective agreement

Schlüsselwörter

Tarifverhandlung

Tarifvertrag

Obsah

1. Uvedení do tématu.....	8
1.1. Podstata kolektivního vyjednávání	8
1.2. Pojem kolektivního vyjednávání v českém pracovním právu a v mezinárodním kontextu.....	9
1.3. Historie kolektivního vyjednávání.....	12
2. Právní úprava kolektivního vyjednávání a prameny práva	17
2.1. Vnitrostátní právo	17
2.1.1. Ústavní úroveň.....	17
2.1.2. Zákonná úroveň	22
2.1.3. Podzákonná úroveň	23
2.2. Evropské právo.....	24
2.3. Mezinárodní právo	26
2.3.1. Mezinárodní organizace práce	27
2.3.2. Organizace spojených národů	33
2.3.3. Rada Evropy	35
3. Subjekty kolektivního vyjednávání.....	38
3.1. Subjekty kolektivního vyjednávání na straně zaměstnanců	38
3.1.1. Odborové organizace.....	38
3.1.2. Zaměstnanci.....	45
3.1.3. Rada zaměstnanců – exkurs	46
3.2. Subjekty kolektivního vyjednávání na straně zaměstnavatelů	48
3.2.1. Zaměstnavatelé	48
3.2.2. Organizace zaměstnavatelů.....	50
4. Úrovně kolektivního vyjednávání.....	53
4.1. Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni	55
4.2. Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni	61

4.2.1. Ukládání kolektivních smluv vyššího stupně	65
4.2.2. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně	66
4.3. Kolektivní vyjednávání na nadnárodní úrovni – exkurs	70
5. Proces kolektivního vyjednávání	72
5.1. Předmět kolektivního vyjednávání	72
5.2. Průběh kolektivního vyjednávání a jeho organizace	73
5.3. Výsledek kolektivního vyjednávání	82
6. Kolektivní smlouva	84
6.1. Předmět kolektivní smlouvy.....	87
6.2. Obsah kolektivní smlouvy	88
6.3. Forma kolektivní smlouvy	96
6.4. Subjekty kolektivní smlouvy.....	97
6.5. Účinky kolektivní smlouvy.....	104
6.5.1. Platnost kolektivní smlouvy.....	104
6.5.2. Závaznost kolektivní smlouvy	105
6.5.3. Účinnost kolektivní smlouvy.....	106
7. Nedosažení dohody o uzavření kolektivní smlouvy	109
7.1. Řízení před zprostředkovatelem	111
7.2. Řízení před rozhodcem	114
7.3. Stávka a výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy	117
7.3.1. Stávka.....	117
7.3.2. Výluka	121
Résumé.....	122
Seznam použité literatury a jiných zdrojů	124

1. Uvedení do tématu

1.1. Podstata kolektivního vyjednávání

Jako kolektivní vyjednávání označujeme procesy a postupy, které se odehrávají mezi stranou reprezentující zájmy zaměstnavatelů a stranou zastupující zájmy zaměstnanců, jejichž hlavním cílem a smyslem je dosáhnout mezi těmito sociálními partnery shody o pravidlech, která budou aplikována v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a také v dalších vztazích týkajících se zaměstnávání, které vznikají mezi oběma vyjednávajícími stranami či mezi členy a příslušníky obou stran. Obě strany se přirozeně snaží účinně prosadit své zájmy či zájmy svých členů, které z povahy a podstaty věci nemohou být zcela souladné, a prostřednictvím kolektivního vyjednávání strany jako sociální partneři dosahují potřebného konsensu.

Proces kolektivního vyjednávání¹ je jednou z forem sociálního dialogu jako vzájemné komunikace sociálních partnerů usilujících o hledání a nalézání takových řešení otázek společného zájmu, která budou přijatelná pro obě strany. Na rozdíl od řady jiných forem sociálního dialogu je kolektivní vyjednávání upraveno právem² a rovněž jeho výstupy a výsledky hrají v oblasti práva významnou roli. Kolektivní vyjednávání představuje formalizovaný postup sociálního dialogu, a sice právem upravený postup, kterým sociální partneři jednájí o úpravě pracovních podmínek pracujících.³ Kolektivní vyjednávání je rozhodující metodou utváření a rozvíjení vztahů mezi sociálními partnery (odbory a zaměstnavateli).⁴

¹ Ve středu pozornosti je zde kolektivní vyjednávání, jak je de lege lata vymezeno a upraveno českým právním řádem, viz dále na str. 9 této práce.

² K podobám sociálního dialogu, které stojí mimo právní úpravu, viz např. Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 479.

³ Viz též Horecký, J., Stránský, J. Sociální dialog a jeho účastníci. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 28.

⁴ Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 35.

Procesy vzájemného střetávání se mezi stranou pracujících a stranou těch, kteří práci dávají, vznikaly v důsledku rozdílných zájmů obou stran nutně již od vzniku prvních pracovních vztahů v dávných dobách. V různých historických a kulturních podmínkách nabývaly tyto střety podoby více či méně vyhrocené konfrontace a bývaly nezřídka na obou stranách doprovázeny projevy nátlaku, či dokonce použitím hrubé síly. Vrcholu dosáhlo užití síly v rámci formování vztahů mezi pracujícími a zaměstnavateli v podobě zákroků ozbrojených sil k potlačení protestů pracujících proti opatřením zaměstnavatelů v 19. století.⁵ Podstatou kolektivního vyjednávání jakožto vývojově vyššího stupně dialogu mezi sociálními partnery je hledání a nalézání konsensu mezi stranou zaměstnavatelů a stranou zaměstnanců za pomoci argumentace a negociace u jednacího stolu, nikoli použitím nátlakových prostředků. Sociální dialog jako projev sociálního partnerství přitom nemá a nesmí vést k přehlížení nebo popírání rozdílů, nesouladů, ba přímo protikladů v zájmech obou partnerů, ale má spočívat v hledání společných řešení ve prospěch všech zúčastněných a společně přijatelných kompromisů.⁶

1.2. Pojem kolektivního vyjednávání v českém pracovním právu a v mezinárodním kontextu

Právní vztahy vznikající v rámci kolektivního vyjednávání jsou svou povahou kolektivními pracovními vztahy, vztahy mezi zástupci kolektivů zaměstnanců na jedné straně a jednotlivými zaměstnavateli nebo jejich sdruženími na druhé straně. Právo kolektivního vyjednávání je tak jednou ze součástí kolektivního pracovního práva. Kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovní vztahy, někdy označované též jako průmyslové vztahy, kterými rozumíme vztahy mezi orgány či subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů či jednotlivými

⁵ V českých zemích např. násilné potlačení tzv. svárovské stávký dělníků v severních Čechách 31.3.1870, které si vyžádalo čtyři oběti.

⁶ Čambálíková, M. Sociální dialóg a sociálne partnerstvo na Slovensku: stav a perspektívy. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 62.

zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců⁷ a za jejichž předmět lze označit podmínky výkonu práce a způsob výkonu práce.⁸ Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů, pro které je charakteristické, že jejich subjektem typicky není, na rozdíl od individuálních pracovněprávních vztahů, jednotlivě určený zaměstnanec, ale zástupci zaměstnanců, je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce včetně podmínek mzdových atp.⁹ Jiné vymezení charakterizuje kolektivní pracovní právo jako tu část pracovního práva, která se dotýká zaměstnance jako organizovaného subjektu.¹⁰

Česká nauka většinou vymezuje kolektivní vyjednávání jako vzájemný dialog (jednání) sociálních partnerů, jehož cílem je uzavřít kolektivní smlouvu,¹¹ přičemž obsahem tohoto dialogu bývá zpravidla vyjednávání o mzdách a o základních pracovních podmínkách, jako jsou pracovní doba, dovolená, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a péče o zaměstnance.¹²

Platná právní úprava, konkrétně zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,¹³ podle svého § 1 upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu,¹⁴ jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Mezinárodní organizace práce zahrnuje pod pojem „kolektivní vyjednávání“ všechna jednání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou či více organizacemi pracovníků na druhé straně za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek

⁷ Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 443.

⁸ Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 8.

⁹ Pichrt, J. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 173.

¹⁰ Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 8.

¹¹ Srov. Hendrych, D. a kol. Právní slovník, Praha: C.H.Beck, 2009.

¹² Sjednávání kolektivních smluv jako hlavní cíl kolektivního vyjednávání uvádí např. Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 490 a 500.

¹³ Zákon byl přijat Federálním shromážděním dne 4.12.1990, vyhlášen ve Sbírce zákonů byl dne 31.1.1991 a účinnosti nabyl dnem 1.2.1991.

¹⁴ Součinnost státu je poskytována výkonem pravomoci státních orgánů při řešení kolektivních sporů (viz dále část této práce věnovanou nedosažení dohody o uzavření kolektivní smlouvy na str. 109) a při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (viz dále příslušnou část této práce na str. 66).

pro zaměstnávání nebo za účelem úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo za účelem úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi pracovníků.¹⁵ Současně však Mezinárodní organizace práce toto své vymezení relativizuje a otevírá prostor pro jednotlivé právní řády, když na výše uvedené vymezení kolektivního vyjednávání navazuje ustanovením,¹⁶ podle kterého národní právo či praxe mohou stanovit, do jaké míry se pojem „kolektivní vyjednávání“ bude pro účely úmluvy vztahovat na jednání s jinými zástupci pracovníků, než jsou organizace pracovníků.

Z právě uvedeného je zřejmé, že české pojetí kolektivního vyjednávání, přesněji řečeno pojetí kolektivního vyjednávání podle platného českého práva a části současné české právní doktríny, je v porovnání s pojetím kolektivního vyjednávání, jak se zrcadlí v úmluvách a jiných dokumentech Mezinárodní organizace práce (nebo jak jej nalzáme v právních řádech mnoha jiných států), zřetelně zužující a chápe kolektivní vyjednávání jako jednání stran o kolektivní smlouvě s cílem kolektivní smlouvu uzavřít.¹⁷ Platné české právo (zejména zákon o kolektivním vyjednávání, viz výše) používá pro vymezení kolektivního vyjednávání vyjádření cíle, ke kterému takto pojímané kolektivní vyjednávání směřuje, a tím je uzavření kolektivní smlouvy.¹⁸ Dokladem skutečnosti, že si zákonodárce byl vědom zužujícího chápání kolektivního vyjednávání v právní úpravě provedené zákonem o kolektivním vyjednávání, je text důvodové zprávy k návrhu zákona o kolektivním vyjednávání.¹⁹ Jak vyplývá z důvodové zprávy, pokládal zákonodárce jiné formy kolektivního vyjednávání za méně významné v porovnání s kolektivním vyjednáváním o uzavření kolektivní

¹⁵ Článek 2 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání.

¹⁶ Článek 3 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání.

¹⁷ V této souvislosti je ovšem třeba uvést, že jazykový výklad ustanovení § 1 zákona o kolektivním vyjednávání připouští též existenci „jiného“ kolektivního vyjednávání, než kterým je kolektivní vyjednávání upravené tímto zákonem, tedy existenci kolektivního vyjednávání mezi jinými subjekty, než které jsou v citovaném ustanovení uvedeny, nebo kolektivního vyjednávání s jiným cílem, než kterým je uzavření kolektivní smlouvy. Takovéto „jiné“ kolektivní vyjednávání je bezesporu možné, ovšem českým právem neregulované.

¹⁸ Viz též Hrabcová, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 125.

¹⁹ Důvodová zpráva hned na svém počátku uvádí: „Návrh však neupravuje kolektivní vyjednávání ve všech jeho různorodých formách, ale jen onu část, která má být završena uzavřením kolektivní smlouvy.“

smlouvy.²⁰ Předmětem kolektivního vyjednávání však může být cokoli, na čem mají obě strany zájem.²¹ Jako příklady kolektivního vyjednávání s jiným cílem, než kterým je uzavření kolektivní smlouvy, lze uvést jednání o plnění závazků z kolektivní smlouvy, postupy v záležitostech, kdy zákon vyžaduje projednání s odbory nebo spolurozhodování odborů.^{22, 23}

Kolektivní vyjednávání, jak je nalézáme v zúžené podobě upraveno de lege lata v českém právním řádu, lze označit jako sociální dialog v užším slova smyslu na rozdíl od sociálního dialogu v širším slova smyslu, který odpovídá široce vymezené definici kolektivního vyjednávání dle úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání.²⁴ Smyslem sociálního dialogu v širším slova smyslu není jen kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít kolektivní smlouvu, ale také jednání o ostatních otázkách, které považují sociální partneři za důležité.

Ve středu pozornosti této rigorózní práce je kolektivní vyjednávání ve smyslu současné úpravy v českém právním řádu, tedy jako sociální dialog v užším slova smyslu. S cílem zasadit obsah této práce do širšího kontextu a přiblížit čtenářům některé souvislosti jsou však součástí textu též části, které jdou nad rámec takto určeného pojetí kolektivního vyjednávání.

1.3. Historie kolektivního vyjednávání

Počátky kolektivního vyjednávání lze vystopovat hluboko v historii, jeho zárodky nalézáme již v jednáních mezi svobodnými řemeslníky a jejich svobodnými zaměstnanci nebo později ve vyjednáváních mezi spolky tovaryšů a cechy

²⁰ Důvodová zpráva dále uvádí: „Další formy kolektivního vyjednávání budou zřejmě méně důležité, a tudíž není třeba je právně upravovat, tj. stanovit pravidla pro takovou komunikaci mezi odborovými orgány a zaměstnavateli.“

²¹ Šubr, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 36.

²² Pichrt, J. Transnational Company Agreement – nový jev v právu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 22.

²³ Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 17.

²⁴ Horecký, J., Stránský, J. Sociální dialog a jeho účastníci. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 30.

řemeslníků.²⁵ S vyjednáváním mezi stranou pracujících a stranou zaměstnavatelů v podobě blízké tomu, jak známe kolektivní vyjednávání dnes, se setkáváme poprvé v době průmyslové revoluce. Účinné a hromadné využití novinek a objevů v oblasti techniky, se kterými se svět setkával od druhé poloviny 18. století,²⁶ bylo podmíněno změnami v ekonomické, sociální i právní oblasti, které šly ruku v ruce se změnami demografickými. Ve společnosti se začíná objevovat nový fenomén, dělníci z nově zakládaných průmyslových podniků. Mezi těmito dělníky sice z počátku převládají nevzdělaní bývalí nevolníci, trestanci nebo tuláci, časem se však v čím dál větší míře prosazují kvalifikovaní jedinci. To bylo jednou z podmínek pro organizovaný a koordinovaný postup průmyslových dělníků zaměřený na hájení a prosazování jejich pracovních a sociálních zájmů.

S tím, jak se průmyslová revoluce šířila do jednotlivých částí světa, objevovaly se v těchto regionech i postupy předcházející modernímu kolektivnímu vyjednávání. Spojitost s průmyslovou revolucí má svou zřejmou logiku. Se vznikem průmyslových provozů souviselo soustředění dělníků, kteří postupně spojovali své síly a začali se sdružovat do spolků, zárodků odborových organizací.²⁷ Spojení sil poskytlo kolektivu dělníků jistější postavení vůči zaměstnavateli a s ním související ambici domoci se lepších pracovních podmínek. Kolektiv dělníků byl s to vyjednat se zaměstnavatelem nejen vyšší odměnu za práci, ale též kratší pracovní dobu, opatření pro zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod. Pro jednání mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců, jehož cílem a výsledkem je dohoda o pracovních podmínkách, které budou platit pro tento kolektiv zaměstnanců (pro každého jednotlivého zaměstnance) se začalo užívat označení „kolektivní vyjednávání“.²⁸ Výsledek kolektivního vyjednávání, dosažená dohoda, je pak označován jako kolektivní smlouva.

²⁵ Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 69.

²⁶ Za všechny jmenujme alespoň vynález parního stroje roku 1765 připisovaný Jamesi Wattovi.

²⁷ K zakládání prvních organizovaných sdružení pracujících (tiskařů a textilních dělníků) na území českých zemí docházelo již na počátku 19. století v severních Čechách a v Praze.

²⁸ Pojem „kolektivní vyjednávání“, tedy „collective bargaining“, poprvé užila ve svém díle „Družstevní hnutí ve Velké Británii“ (Cooperative Movement in Great Britain) britská socioložka a ekonomka Beatrice Potterová (od sňatku se Sidney Webbem v roce 1892 známa jako Beatrice Webbová) v roce 1891.

Na území českých zemí se s prvními kontakty mezi pracujícími a zaměstnavateli, které mohou být označeny jako počátek moderního kolektivního vyjednávání, setkáváme s rozvojem průmyslové organizace výroby a se vznikem organizovaných sdružení dělníků v průběhu první poloviny 19. století. Vývoj byl nuceně přerušen zákazem sdružování dělníků za účelem ochrany jejich ekonomických zájmů v revolučním roce 1848 a navázat na něj bylo možné až po přijetí prosincové ústavy roku 1867,²⁹ která vytvořila prostor pro rozvoj spolkového života v podunajské monarchii. Tohoto prostoru začali využívat též pracující, kteří došli k poznatku, že mají vůči svým zaměstnavatelům určité společné zájmy a že tyto společné zájmy dokáží účinněji a rychleji prosadit, pokud budou organizováni.³⁰ Aktivitu prvních dělnických organizací byly zaměřeny na sociální výpomoc členům v případech nemoci, stáří či ztráty zaměstnání, na vzdělávání členů i na obranu proti nežádoucímu zvyšování počtu kvalifikovaných dělníků v odvětví (a tedy proti rostoucí konkurenci na straně pracujících),³¹ postupně se však prosazovala role reprezentanta zaměstnanců při jednáních se zaměstnavateli.

Dohody mezi organizacemi dělníků na jedné straně a zaměstnavateli na druhé straně sjednávané ve druhé polovině 19. století a označované jako hromadné či kolektivní pracovní smlouvy se stávají zdrojem úpravy pracovních vztahů mezi dělníky a zaměstnavateli. Tyto smlouvy byly nejprve uplatňovány na základě principu subsidiarity, kdy mzdové a další podmínky dohodnuté v těchto smlouvách platily pro zaměstnance, pokud nebylo v individuálních pracovních smlouvách dohodnuto něco jiného.

Velmi dobré podmínky pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pro uplatnění jeho výsledků nabízely demokratické a průmyslově vyspělé státy, mezi něž řadíme i

²⁹ Tzv. prosincová ústava byla vydána ve formě šesti zákonů s právní silou ústavního zákona. Jedním z nich byl pod číslem 142/1867 ř.z. zákon o všeobecných právech státních občanů pro v říšské radě zastoupená království a země (Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder), který ve svém článku 12 upravoval svobodu sdružování a shromažďování.

³⁰ Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 10.

³¹ Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 70.

tehdejší Československo, v první polovině 20. století, resp. v letech 1918 až 1938.³² Kolektivní smlouvy³³ v Československu tehdy upravovaly mzdové a pracovní podmínky, které nebyly upraveny zákonem, nebo takové podmínky stanovovaly ve srovnání se zákonnou úpravou příznivěji. Závaznost kolektivních smluv uzavíraných mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich zájmovými sdruženími byla právně uznána nejprve pro určité kategorie zaměstnanců, později pak obecně.³⁴

Obdobný rozvoj probíhal a dále se prohluboval v demokratických státech i v období po druhé světové válce. Kolektivní vyjednávání a v širším smyslu celý sociální dialog se staly významnými faktory utváření společenských poměrů a dosahování sociálního smíru a kolektivní smlouvy jako jeden z výstupů kolektivního vyjednávání se etablovaly jako důležité právní dokumenty s právně normativním významem.

Nepříznivé podmínky pro kolektivní vyjednávání naopak panovaly v obdobích totalitních režimů vlády (za všechny jmenujme alespoň nacistické Německo, fašistickou Itálii nebo komunisty ovládané Československo), kdy se význam a smysl kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv vytrácel. Obsah závodních, podnikových a nadpodnikových kolektivních smluv, které byly uzavírány mezi stranami v Československu od 50. let minulého století, byl postupně degradován a jejich role se stávala čím dál více formální.³⁵ Kolektivní smlouvy se uzavíraly souběžně s hospodářskými plány na stejná pětiletá období a obsah kolektivních smluv byl z hospodářských plánů paušálně odvozován. V dalším vývoji se součástí kolektivních smluv stávaly i údaje převzaté z programů a plánů kádrového, personálního a sociálního rozvoje organizací, jimiž byly pro další období předurčovány vnitřní poměry organizací jako zaměstnavatelů. Úpadek významu kolektivních smluv dokresluje i

³² Významným faktorem posilujícím roli kolektivního vyjednávání byla též velmi vysoká míra odborové organizovanosti v tehdejší Československu, které bylo v tomto ohledu např. v roce 1928 na čtvrtém místě na světě (viz Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007).

³³ Tehdy označované jako hromadné smlouvy pracovní.

³⁴ Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 495.

³⁵ Téměř souběžně s úpadkem významu kolektivních smluv docházelo též ke změnám v oblasti odborové organizovanosti, kdy výlučné postavení získávalo Revoluční odborové hnutí (zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci). Podrobněji viz např. Pavlátová, J. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 120.

skutečnost, že normativní texty kolektivních smluv se mechanicky přebíraly vždy pro další smluvní období.³⁶ Možnost a vůle sjednávat a uzavírat smysluplné a situacím u jednotlivých zaměstnavatelů odpovídající kolektivní smlouvy se vytratily.

Nová situace v Československu nastala po společenských změnách vyvolaných listopadovými událostmi v roce 1989. Projevem a současně nezbytnou podmínkou obrátů ve společenském uspořádání byly změny v právním řádu, které by bylo možné stručně charakterizovat jako opuštění socialistického práva a přechod či návrat k právním úpravám založeným na principech vlastních demokratickému právnímu státu. Součástí tohoto procesu byly i významné změny pramenů pracovního práva, které mimo jiné umožnily renesanci plnohodnotného a smysluplného kolektivního vyjednávání. Těmito změnami byly především zásadní novelizace tehdejšího pracovního kodexu, zákonné zakotvení plurality odborových organizací a zákonná úprava kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních pracovních sporů. Mezi významné faktory ovlivňující a podporující tento vývoj je třeba řadit tripartitní jednání mezi zástupci vlády, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů,³⁷ která našla svůj formalizovaný výraz v Radě hospodářské a sociální dohody České a Slovenské Federativní Republiky.³⁸ Československo, resp. Česká republika se tak od počátku devadesátých let minulého století, pokud jde o oblast kolektivního vyjednávání, opět řadí po bok jiných států s vyspělou a rozvinutou vnitrostátní právní úpravou kolektivního vyjednávání, která je jedním z nezbytných předpokladů pro jeho řádné uplatnění v praxi.³⁹

³⁶ Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 501.

³⁷ Tripartitní jednání nelze považovat za zvláštní formu kolektivního vyjednávání, a to jak s ohledem na rozdílný okruh účastníků (kolektivního vyjednávání se účastní pouze strana zaměstnanecká a strana zaměstnavatelská, tripartitních jednání navíc per definitionem též vláda), tak s ohledem na rozdílnou povahu dosažených výsledků (právní dokumenty u kolektivního vyjednávání, politické dokumenty u tripartitních jednání). Blíže viz Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 39.

³⁸ Dohoda o zřízení rady byla uzavřena 3. října 1990.

³⁹ Přes existenci takové právní úpravy však platí, že na větší část všech zaměstnanců v České republice se nevztahuje působnost žádné kolektivní smlouvy. V roce 2007 tak platilo, že 58% všech zaměstnanců stojí mimo oblast působnosti kterékoli kolektivní smlouvy ať již podnikové nebo vyššího stupně, a to i se zohledněním rozšíření některých kolektivních smluv vyššího stupně (viz Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007).

2. Právní úprava kolektivního vyjednávání a prameny práva

S právní úpravou institutů významných pro oblast kolektivního vyjednávání relevantní pro Českou republiku se setkáváme ve třech oblastech. Vedle vnitrostátního, národního práva nalézáme jako druhý zdroj právní úpravy právní akty evropských společenství a Evropské unie a třetím okruhem pramenů majících vliv na právní regulaci kolektivního vyjednávání jsou právní dokumenty mezinárodních organizací, jejichž je Česká republika členem.

2.1. Vnitrostátní právo

Právní úpravu kolektivního vyjednávání ve vnitrostátním českém právu lze nalézt na úrovni ústavní, zákonné i podzákonné.

2.1.1. Ústavní úroveň

Jak již bylo dříve uvedeno, představuje kolektivní vyjednávání právem upravenou formu sociálního dialogu a právní úprava kolektivního vyjednávání je jednou ze součástí kolektivního pracovního práva. Vedle právní úpravy vztahů, které vznikají mezi subjekty kolektivního pracovního práva (a tedy i mezi subjekty kolektivního vyjednávání), tvoří součást kolektivního pracovního práva též pravidla a normy, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání a které strany kolektivního vyjednávání sjednávají v kolektivních smlouvách. Tato součást kolektivního pracovního práva má v rámci právního řádu výjimečnou povahu, neboť se jedná o právní normy, jejichž původcem není zákonodárce ani některý z orgánů moci výkonné. Tyto normy jsou sjednány stranami kolektivního vyjednávání⁴⁰ a stát jim

⁴⁰ Díky podstatě jejich původu se o nich hovoří jako o tzv. *lex contractus*.

přiznává normativní právní působení.⁴¹ Z těchto důvodů můžeme o kolektivním pracovním právu hovořit jako o autonomní právní oblasti.⁴² Stejně jako tomu je u individuálního pracovního práva, jsou kolektivnímu pracovnímu právu vlastní jak prvky soukromoprávní, tak prvky veřejného práva.⁴³

Ustanovení relevantní pro kolektivní vyjednávání jsou obsažena již v předpisech tvořících samotné jádro českého právního řádu. Listina základních práv a svobod přijatá ještě Federálním shromážděním federativního Československa⁴⁴ a usnesením předsednictva České národní rady znovu vyhlášená pod č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky uvádí ve své hlavě čtvrté věnované hospodářským, sociálním a kulturním právům mezi základními právy právo na svobodné sdružování s jinými za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů a právo na stávku, která mají přímou vazbu na zákonnou procesní úpravu kolektivního vyjednávání.

Podle čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod má každý právo svobodně se sdružovat spolu s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Citované ustanovení představuje lex specialis k čl. 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, kterým je zaručena svoboda sdružování obecně, zatímco v případě čl. 27 odst. 1 ústavní pořádek zakotvuje koaliční svobodu. Koalicemi jsou sdružení zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů, jejichž cíle a účely vzniku a existence spočívají v určování, prosazování, obhajobě a podpoře zájmů jejich členů při utváření pracovních, sociálních a hospodářských podmínek.⁴⁵ Pokud se zaměstnanci sdružují

⁴¹ Stát tak plní svůj závazek vyplývající z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 z roku 1949 podporovat kolektivní vyjednávání tak, aby podmínky zaměstnání byly upraveny pomocí kolektivních smluv. Srov. též část této práce pojednávající o kolektivní smlouvě, str. 84 a násl.

⁴² Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 444.

⁴³ Stránský, J. K právní úpravě vnitřních předpisů zaměstnavatele. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

⁴⁴ Listina základních práv a svobod byla při svém vyhlášení uvozena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb.

⁴⁵ Viz též Kostečka, J. in Pavlíček, V., Hřebejk, J., Knapp, V., Kostečka, J., Sovák, Z. Ústava a ústavní řád České republiky. Praha: Linde Praha 1996, str. 207.

v odborech nebo pokud se zaměstnavatelé sdružují v organizacích zaměstnavatelů, vykonávají tím právo, které odpovídá jejich ústavně zakotvené koaliční svobodě.⁴⁶

Z textu čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod vyplývá, že koaliční svoboda náleží každému, tedy všem osobám bez ohledu na jejich občanství,⁴⁷ věk, pohlaví, přesvědčení apod. Koaliční svoboda implikuje současně právo každého na základě vlastního rozhodnutí nebýt členem žádné koalice či své členství v koalici ukončit. Členství v koalici nesmí být důvodem pro jakékoli diskriminující jednání člena koalice nebo vůči členovi koalice. Zvláštní zřetel je přitom kladen na neexistenci jakékoli diskriminace založené na příslušnosti či nepříslušnosti k některé z organizací zaměstnanců či zaměstnavatelů v oblasti pracovněprávních vztahů. Z čl. 44 Listiny základních práv a svobod plyne možnost omezit zákonem práva uvedená v čl. 27 odst. 1 příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil, pokud souvisí s výkonem služby.

Listina základních práv a svobod dále v čl. 27 odst. 2 stanoví, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku či odvětví. Do první části tohoto ustanovení se promítá závazek státu vyplývající z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, podle které vznik koalicí nepodléhá předchozímu schválení ze strany orgánů veřejné moci. Česká republika, resp. Československo však tento závazek v rovině ústavní nezohlednilo zcela, neboť citované ustanovení Listiny základních práv a svobod hovoří pouze o odborových organizacích. Právní úprava na úrovni zákonů již plně respektuje výše uvedený mezinárodně právní závazek státu a vyplývá z ní, že jak odborové organizace, tak organizace zaměstnavatelů jako právnické osoby vznikají,

⁴⁶ Sdružování na ochranu hospodářských a sociálních zájmů zůstávalo v minulosti v jednotlivých státech zakázáno trestním právem i poté, co byla v těchto státech jednotlivcům přiznána obecná svoboda sdružování. Pro české země tak došlo ke zrušení trestnosti koalic až tzv. koaličním zákonem z roku 1870 (zákon č. 43/1870 ř.z.), ačkoli obecné právo sdružovací bylo přiznáno již roku 1867 (viz též část této práce o historii kolektivního vyjednávání na str. 12).

⁴⁷ Svým čl. 42 odst. 2 Listina základních práv a svobod určuje, že cizinci požívají v České republice lidských práv a základních svobod zaručených Listinou základních práv a svobod, pokud nejsou tato práva a tyto svobody výslovně přiznány občanům České republiky. Článek 27 Listiny základních práv a svobod přiznává právo svobodně se sdružovat za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů každému, nikoli pouze občanům České republiky.

na rozdíl od jiných právnických osob, aniž by k tomu bylo třeba rozhodnutí či jiného aktu orgánu veřejné moci.⁴⁸

Pokud jde o část čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod vtělenou do jeho druhé věty, došlo k jejímu provedení zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon⁴⁹ zakotvil pluralitu odborů v absolutní podobě tím, že zaměstnavateli uložil povinnost součinnosti a spolurozhodování se všemi u zaměstnavatele působícími odborovými organizacemi a stanovil, že všechny takové odborové organizace se zaměstnavatelem kolektivně vyjednávají společně a ve vzájemné shodě, má-li mít kolektivní vyjednávání právní důsledky pro všechny pracovníky, ledaže se tyto odborové organizace mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnou jinak. Taková úprava s sebou nese riziko možného zneužití účelovým zakládáním odborových organizací u zaměstnavatele, které pak budou bránit dosažení vzájemné shody, a tím konstruktivní kolektivní vyjednávání znemožní.

Pro práva uvedená v čl. 27 odst. 2 platí možnost jejich zákonného omezení příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil, pokud souvisí s výkonem služby, jak je uvedeno v čl. 44 Listiny základních práv a svobod.

Ve třetím odstavci svého čl. 27 Listina základních práv a svobod stanoví, že činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů lze omezit pouze zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Taková možnost omezení odborových organizací nebo organizací zaměstnavatelů (ty je třeba rozumět pod „jinými sdruženími na ochranu hospodářských a sociálních zájmů“) je stanovena též v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a v Mezinárodním paktu

⁴⁸ Blíže viz část této práce o subjektech kolektivního vyjednávání na str. 38 a násl., a rovněž str. 27 a násl. v části této práce o úmluvách Mezinárodní organizace práce.

⁴⁹ Ode dne nabytí účinnosti zákoníku práce 1.1.2007 je zákon č. 120/1990 Sb. tvořen pouze jediným ustanovením, kterým je jeho § 1 vztahující dřívější právní úpravy týkající se Revolučního odborového hnutí na odborové organizace zakládané od roku 1990 na principu svobodného odborového sdružování.

o hospodářských, sociálních a kulturních právech⁵⁰, a Listina základních práv a svobod tak mezinárodně právní úpravu přebírá. Z textu čl. 27 odst. 3 však obdobně, jako tomu je u čl. 27 odst. 2, opět vyplývá rozdílné postavení odborových organizací (u nich lze omezit pouze činnost) a organizací zaměstnavatelů (omezením může být podrobena nejen jejich činnost, ale též vznik), které je s mezinárodně právní úpravou neslučitelné.

Rovněž pro práva uvedená v čl. 27 odst. 3 platí možnost jejich zákonného omezení příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil, pokud souvisí s výkonem služby, jak je uvedeno v čl. 44 Listiny základních práv a svobod.

Právo na stávku zaručuje Listina základních práv a svobod ve svém čl. 27 odst. 4, a to za podmínek stanovených zákonem. Ze zařazení ustanovení o právu na stávku do čl. 27 vyplývá, že jeho předmětem je stávka v souvislosti s koaliční svobodou, tedy stávka jako krajní nástroj k uplatnění a prosazení požadavků pracovníků v sociálním dialogu. Stávka vyhlášená v průběhu kolektivního vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání je dosud jediným zákonně upraveným případem stávky, který český právní řád zná.⁵¹ Listina základních práv a svobod dále v čl. 27 odst. 4 určuje, že právo na stávku nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Z čl. 44 Listiny základních práv a svobod vyplývá, že zákon může omezit právo na stávku zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí, a osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví. Práva na stávku uvedeného v čl. 27 odst. 4 se lze podle čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod domáhat pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí.

Zřetelný vztah ke kolektivnímu vyjednávání, především k obsahu kolektivních smluv, mají v téže hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod články zakotvující právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a právo

⁵⁰ Viz str. 34 této práce.

⁵¹ Podle věcného záměru vládního návrhu zákona o stávce a výluce z roku 2012 by měl budoucí zákon (věcný záměr předpokládal nabytí účinnosti zákona k 1.7.2013) upravit stávku obecným způsobem. Jeho předmět úpravy by tak zahrnoval nejen stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale také stávky v jiných případech, kdy má organizované zastavení práce sloužit k uplatnění či prosazení (široce chápaných) hospodářských či sociálních zájmů.

žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Ze strany zaměstnanců je sjednání ustanovení v kolektivních smlouvách upravujících odměnu za práci, pracovní podmínky a ochranu zdraví při práci součástí výkonu těchto ústavně zaručených práv.

2.1.2. Zákonná úroveň

Právní normy relevantní pro kolektivní vyjednávání, zejména ustanovení o kolektivních smlouvách, nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.⁵² Zákoník práce navíc samozřejmě obsahuje právní úpravu materie, která je předmětem kolektivního vyjednávání (odměna za práci, pracovní doba, dovolená na zotavenou atd.), a z jeho jednotlivých ustanovení a z dispozitivnosti, či kogentnosti jejich povahy vyplývá, jaké otázky a v jakém rozsahu mohou strany kolektivního vyjednávání v kolektivní smlouvě upravit. Zákoník práce vytváří významný prostor pro to, aby strany kolektivního vyjednávání mohly v normativní podobě uplatnit výsledky své dohody nejenom tím, že vychází na rozdíl od předcházejícího pracovního kodexu z roku 1965 ze soukromoprávní zásady, že co není výslovně zakázáno, je dovoleno, ale též tím, že celá řada jeho ustanovení je dispozitivního charakteru.

Zákoník práce ve svém § 23 odst. 4 stanoví, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání. Takovým zákonem, a tedy dalším významným zdrojem právní úpravy kolektivního vyjednávání s právní silou zákona je zákon o kolektivním vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje zejména postup kolektivního vyjednávání, a je tak ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání předpisem procesní povahy. Zákon svou úpravou nezasahuje všechny formy kolektivního vyjednávání, ale pouze tu část, která má být završena uzavřením kolektivní smlouvy. Jiné formy

⁵² Zákon byl přijat Parlamentem České republiky dne 21.4.2006, vyhlášen ve Sbírce zákonů byl dne 7.6.2006 a účinnosti nabyl dnem 1.1.2007.

kolektivního vyjednávání zůstávají mimo záběr této zákonné úpravy.⁵³ Ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání dále upravují řešení případných kolektivních sporů a použití krajních prostředků v takových sporech, tedy stávky a výluky. Kolektivními spory jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z uzavřené kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům. Předmětem úpravy zákona o kolektivním vyjednávání je též ukládání kolektivních smluv.

I když platí, že zákon o kolektivním vyjednávání je procesním předpisem, nelze jeho velmi volnou úpravu ponechávající značný prostor vůli jednajících stran srovnávat s podrobnými a kogentními úpravami v předpisech upravujících soudní či správní řízení.⁵⁴ Zákon o kolektivním vyjednávání byl připravován v roce 1990, v době, kdy se očekávalo značné posílení významu uzavírání kolektivních smluv jako prostředku pro sjednání takových pracovních podmínek, podmínek odměňování a jiných souvisejících podmínek mezi stranou zaměstnavatelů a stranou zaměstnanců, které budou reálně odrážet potřeby a možnosti obou stran a účinně využívat prostor pro individualizovanou úpravu, který se v pracovněprávních vztazích otevřel změnami tehdejšího zákoníku práce.⁵⁵ Jednalo se o zcela novou situaci ve srovnání s obdobím před rokem 1990, kdy uzavírání kolektivních smluv bylo formálním aktem bez skutečně právotvorného významu.

2.1.3. Podzákonná úroveň

Podzákonnou právní úpravu vztahující se ke kolektivnímu vyjednávání představují vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991, Sb., o

⁵³ Důvodová zpráva k návrhu zákona o kolektivním vyjednávání. Viz též výše na str. 11 této práce.

⁵⁴ Již v důvodové zprávě k návrhu zákona o kolektivním vyjednávání se uvádí: „Postup při uzavírání kolektivních smluv se navrhuje regulovat jen v nejnútnejší míře a maximum ponechat smluvní volnosti stran. Tento proces nelze v žádném případě porovnávat např. s podrobnými procesními justičními předpisy, které dávají odpověď prakticky na všechny situace vznikající při občanskoprávním nebo trestním řízení před soudy a orgány činnými v trestním řízení.“

⁵⁵ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, a vyhláška ministerstva financí č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů.

2.2. Evropské právo

Přistoupení České republiky k Evropské unii, k němuž došlo dne 1.5.2004, vytvořilo situaci, kdy na území České republiky platí vedle domácího, vnitrostátního práva také právo evropské, jehož prameny jsou právní akty orgánů evropských společenství a Evropské unie. Obecně přitom platí, že v případě rozporu mezi úpravou vnitrostátní a evropskou komunitární úpravou se použije pravidlo aplikační přednosti práva komunitárního. Současně platí zásada subsidiarity, podle níž lze působnost svěřenou orgánům Evropské unie vykonávat jen v rozsahu, který překračuje možnosti jednotlivých států a v němž byla působnost těmto orgánům členskými státy Evropské unie svěřena.

Evropské právo dosud nevytvořilo ucelený systém regulace pro oblast označovanou v našem chápání a pojetí jako pracovní právo a nalézáme v něm jen málo předpisů relevantních pro toto právní odvětví. Jedná se vesměs o směrnice, tedy předpisy, jejichž smyslem není přímá a ve všech členských státech jednotná právní úprava dané materie, ale její harmonizace. K této harmonizaci dochází přijetím vnitrostátních právních úprav v jednotlivých státech, které do jejich právních řádů implementují ustanovení vydaných směrnic. Takovou směrnicí je např. směrnice Rady evropských společenství č. 94/45/ES o zřízení evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi.

Pro Evropskou unii a evropská společenství založená Římskými smlouvami⁵⁶ je v důsledku jejich primárního zaměření na oblast hospodářství, průmyslu, zemědělství, obchodu a služeb příznačné, že evropské právo po řadu desetiletí postrádalo výčet základních práv a svobod občanského, politického či sociálního charakteru.⁵⁷ Z judikatury Evropského soudního dvora⁵⁸ přitom bylo zřejmé, že evropská společenství uznávají existenci takových základních práv a svobod. K jejich slavnostnímu vyhlášení v podobě Listiny základních práv Evropské unie (Charter of Fundamental Rights of the European Union) došlo v roce 2000 a Lisabonskou smlouvou (Treaty of Lisbon) byla Listině základních práv Evropské unie přiznána stejná právní síla, jakou mají Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie.⁵⁹ Ustanovení Listiny základních práv Evropské unie jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům Evropské unie, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují evropské právo, nikoli tedy pro sféru vnitrostátního práva.

Listina základních práv Evropské unie ve své preambuli potvrzuje, že její obsah vyplývá především z ústavních tradic a mezinárodních závazků společných členským státům a odvolává se na dokumenty Rady Evropy. Pro oblast kolektivního vyjednávání mají význam čl. 12 odst. 1, podle kterého má každý právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými na všech úrovních, zejména pokud jde o záležitosti politické, odborové či občanské, což zahrnuje právo každého zakládat na ochranu svých zájmů odbory a vstupovat do nich, čl. 27, který stanoví, že pracovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo

⁵⁶ Smlouva zakládající Evropské hospodářské společenství (EHS) a smlouva zakládající Evropské společenství pro atomovou energii (Euratom), které byly podepsány v Římě dne 25.3.1957 a které vstoupily v platnost dne 1.1.1958.

⁵⁷ Základní práva a svobody naopak stály od počátku v centru pozornosti Rady Evropy, viz dále na str. 35 a násl. této práce.

⁵⁸ Viz např. rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci *Handelsgesellschaft* z roku 1970, ve kterém soud vyslovil pravidlo, že základní práva tvoří nedílnou součást základních principů práva evropských společenství a že nesoulad některého aktu evropského práva se základními právy je důvodem pro úspěšné napadení takového aktu.

⁵⁹ Listina základních práv Evropské unie byla přijata Evropským konventem, slavnostně vyhlášena 7.12.2000. Lisabonská smlouva nabyla platnosti 1.12.2009.

Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti, a konečně čl. 28, podle nějž mají pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávků.

Česká republika vyjednala v roce 2009 výjimku vylučující možnost vnitrostátních i unijních soudů rozhodnout o tom, že vnitrostátní zákony či jiná opatření nejsou v souladu s Listinou základních práv Evropské unie a určující, že ustanovení části čtvrté, obsahující mimo jiné i výše uvedené č. 27 a 28, nejsou soudně vynutitelná.⁶⁰

S výjimkou právě uvedených dokumentů, které mají ve vztahu k předmětu jejich úpravy, včetně kolektivního vyjednávání, spíše deklaratorní a zaručující charakter, nenalzáme v evropském právu úpravu kolektivního vyjednávání. Evropské právo se dosud vyhýbá též harmonizačním úpravám pro oblast kolektivního vyjednávání, a ponechává tak široký prostor pro jednotlivé vnitrostátní právní regulace kolektivního vyjednávání a všech jeho dílčích otázek. Těžiště právní úpravy kolektivního vyjednávání spočívá v právním řádu každého z členských států, tedy i České republiky.⁶¹

2.3. Mezinárodní právo

V období od konce druhé světové války věnuje mezinárodní společenství narůstající pozornost sociálním právům (jako součásti široce chápané kategorie lidských práv) a současně se zvyšuje vliv, kterým mezinárodně právní úpravy v podobě mezistátních smluv působí na vnitrostátní právní řády. V celosvětovém i evropském měřítku je zřejmá snaha upravit prostřednictvím mezinárodně právních

⁶⁰ Vyjednáváním výjimky podmínil prezident republiky ratifikaci Lisabonské smlouvy, důvodem byly obavy z možného zpochybnění Benešových dekretů na základě Listiny základních práv Evropské unie.

⁶¹ Srov. Bělina, M.: Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích in Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 11.

dokumentů základní sociální práva, či spíše jejich minimální standard, co možná jednotným způsobem. Tyto mezinárodně právní dokumenty mohou mít přímý dosah i do právního řádu České republiky, neboť v souladu s čl. 10 Ústavy České republiky jsou ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem.

2.3.1. Mezinárodní organizace práce

Významnou a zásadní roli v oblasti pracovního práva na mezinárodně právní úrovni sehrává Mezinárodní organizace práce.⁶² Mezinárodní organizace práce sdružuje v současné době 183 členské státy a je jako jediná z organizací přidružených k Organizaci spojených národů založena na tripartitním principu, na její činnosti se podílejí zástupci vlád členských států, představitelé pracujících a reprezentanti zaměstnavatelů. Hlavními cíli Mezinárodní organizace práce jsou podpora základních lidských práv v oblasti práce a v oblasti sociální, zlepšování pracovních a životních podmínek a trvalé rozšiřování možností pracovního uplatnění. K podpoře snah o uznání práva na kolektivní vyjednávání se Mezinárodní organizace práce přihlásila a zavázala již v Deklaraci o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce (Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation), která byla přijata v roce 1944 při zasedání generální konference práce ve Filadelfii⁶³ a která je přílohou Ústavy Mezinárodní organizace práce. Významnou část činnosti Mezinárodní organizace práce představuje utváření mezinárodních pracovních standardů a dohled nad jejich aplikací a dodržováním. K dosažení svých cílů Mezinárodní organizace práce přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení vztahující se k významným pracovněprávním otázkám i otázkám práva sociálního zabezpečení.

⁶² Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation) je odbornou mezinárodní organizací přidruženou k Organizaci spojených národů a založenou již v roce 1919 při mírové konferenci v Paříži.

⁶³ Deklarace proto bývá někdy označována též jako Filadelfská deklarace.

Tyto úmluvy a doporučení představují mezinárodní standard a základ pro úpravu pracovního práva ve vnitrostátních právních řádech jednotlivých členských států.

Výsledkem aktivit Mezinárodní organizace práce a zástupců jejích členských států jsou především úmluvy. Obdobně jako jiné mezinárodní smlouvy i úmluvy Mezinárodní organizace práce se stávají pro členské státy závaznými ratifikací.⁶⁴ Součástí právního řádu České republiky se úmluvy stávají po ratifikaci jejich zveřejněním, ke kterému dochází vyhlášením ve Sbírce mezinárodních smluv.⁶⁵ Jak konstatoval i Ústavní soud již v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 13/94,⁶⁶ jsou některé úmluvy Mezinárodní organizace práce mezinárodními smlouvami o lidských právech a základních svobodách ve smyslu čl. 10 Ústavy, a jsou proto (po ratifikaci a vyhlášení) bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem.

Z téměř dvou set úmluv,⁶⁷ které Mezinárodní organizace práce za svou dosavadní existenci přijala, jsou pro kolektivní vyjednávání významné zejména úmluva č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948),⁶⁸ úmluva č. 98 z roku 1949 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)⁶⁹ a úmluva č. 154 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání (Collective Bargaining Convention, 1981).⁷⁰

Podle úmluvy č. 87 z roku 1948, kterou sama Mezinárodní organizace práce řadí mezi úmluvy základního významu,⁷¹ je svoboda sdružování uznána jako jeden z předpokladů a prostředků pro zlepšování podmínek zaměstnávání a pro trvalý pokrok. Úmluva přiznává pracovníkům i zaměstnavatelům právo svobodně dle vlastní

⁶⁴ Podle čl. 63 odst. 1 písm. b) ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, náleží ratifikace mezinárodních smluv prezidentovi republiky, v souladu s odstavcem 3 téhož článku Ústavy je však vyžadována kontrasignace předsedy vlády nebo jím pověřeného člena vlády.

⁶⁵ Vyhlášení mezinárodních smluv upravuje zákon č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a Sbírce mezinárodních smluv.

⁶⁶ Nález byl publikován pod č. 3/1995 Sb.

⁶⁷ Počet úmluv přijatých Mezinárodní organizací práce do 1.9.2014 činí 189.

⁶⁸ Úmluva byla vyhlášena pod č. 489/1990 Sb.

⁶⁹ Úmluva byla vyhlášena pod č. 470/1990 Sb.

⁷⁰ Českou republikou nebyla tato úmluva dosud ratifikována a vyhlášena.

⁷¹ Mezinárodní organizace práce označuje osm svých úmluv týkajících se nucené práce, svobody sdružování, diskriminace a dětské práce jako „fundamental conventions“.

volby ustavovat své organizace a stávat se jejich členy. Rozhodná pro vznik členství jsou pouze vnitřní pravidla dané organizace. Vznik organizací nepodléhá předchozímu schválení ze strany orgánů veřejné moci⁷² a veřejná moc se má zdržet všech zásahů, které by znamenaly omezení práva svobodně se organizovat nebo omezení výkonu tohoto práva, je-li vykonáváno v souladu s právem. Úmluva zakotvuje též ochranu organizací pracovníků i zaměstnavatelských organizací před rušivými zásahy administrativních orgánů směřujícími k jejich rozpuštění či pozastavení jejich činnosti. Koaliční svoboda (včetně výše popsané ochrany před zásahy veřejné moci) dle úmluvy platí též pro sdružování organizací zaměstnanců a organizací zaměstnavatelů do federací či konfederací a každá taková organizace, federace či konfederace, má právo spojovat se s mezinárodními organizacemi pracovníků nebo zaměstnavatelů. Jak pracovníci a zaměstnavatelé, tak jejich organizace mají při výkonu svých práv podle úmluvy respektovat vnitrostátní právo, toto vnitrostátní právo však nesmí omezovat záruky poskytované touto úmluvou a ani nesmí být aplikováno takovým způsobem, který by k omezením vedl. Vnitrostátní právo členských států má také podle úmluvy určit, v jaké míře budou práv podle úmluvy požívat ozbrojené síly a policie. Ratifikace úmluvy členským státem se však nesmí nikterak dotknout práv zaručených úmluvou, která již příslušníci ozbrojených sil či policie požívají. Pokud jde o právo organizovat se, stanoví úmluva povinnost každého státu, pro kterého je úmluva účinná, přijmout nezbytná a vhodná opatření pro to, aby pracovníci a zaměstnavatelé mohli svobodně vykonávat své právo organizovat se.

Rovněž úmluvu č. 98 z roku 1949 řadí Mezinárodní organizace práce mezi úmluvy zásadního významu. Tato úmluva zakazuje jednání, které má za cíl podmiňovat zaměstnání pracovníka jeho povinností nestát se členem odborové organizace nebo ukončit členství v odborech anebo propustit pracovníka nebo mu způsobit jinou újmu z důvodu jeho členství v odborech nebo pro jeho odborovou činnost. Úmluva dále požaduje, aby organizace pracovníků i organizace

⁷² Zákonný režim vzniku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů je v České republice založen na principu evidence a liší se od režimu vzniku spolků, který spočívá na principu registrace. V podrobnostech viz část této práce pojednávající o subjektech kolektivního vyjednávání na str. 38 a násl. Viz též str. 19 této práce o vnitrostátní právní úpravě.

zaměstnavatelů požívaly přiměřenou ochranu před vzájemnými zásahy do svého vzniku, činnosti a řízení, přičemž je výslovně stanoveno, že jednání směřující ke vzniku organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizací zaměstnavatelů nebo zaměřená na finanční či jinou podporu organizací pracovníků s cílem podřídit takové organizace řízení zaměstnavatele nebo organizace zaměstnavatelů se považují za vzájemné zásahy ve smyslu úmluvy. Pro kolektivní vyjednávání je významná povinnost členských států stanovená úmluvou přijímat opatření podle vnitrostátních podmínek pro povzbuzení a podporu co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na straně druhé tak, aby podmínky zaměstnání byly upravovány pomocí kolektivních smluv. Vnitrostátní předpisy mají stanovit, do jaké míry se záruky vyplývající z úmluvy uplatní vůči ozbrojeným silám a policii, ratifikace úmluvy členským státem se však nesmí nikterak dotknout práv zaručených úmluvou, která již příslušníci ozbrojených sil či policie požívají. Úmluva výslovně deklaruje, že neupravuje a nikterak se nedotýká postavení pracovníků veřejné služby činných ve správě státu.

Úmluva č. 154 z roku 1981 ve své preambuli připomíná Deklaraci o cílech a úkolech z roku 1944, podle které je Mezinárodní organizace práce zavázána šířit mezi národy světa programy, jejichž prostřednictvím bude dosaženo skutečného uznání práva na kolektivní vyjednávání, a podle které platí tento princip v plném rozsahu pro všechny lidi kdekoli na světě, a výslovně se odvolává mimo jiné i na obě výše uvedené úmluvy č. 87 a č. 98. Úmluva se vztahuje na všechna odvětví ekonomické činnosti (výslovně ovšem umožňuje odchylnou vnitrostátní úpravu pro ozbrojené síly, polici a veřejnou správu) a vymezuje, co se pro účely této úmluvy rozumí kolektivním vyjednáváním.⁷³ Úmluva ukládá členským státům přijmout opatření na podporu kolektivního vyjednávání, které bude umožněno všem zaměstnavatelům a všem skupinám pracovníků a které se bude vztahovat na vymezení pracovních podmínek a podmínek pro zaměstnávání, na úpravu vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky a na

⁷³ Blíže viz úvodní část této práce na str. 10.

úpravu vztahů mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi pracovníků. Tam, kde vnitrostátní právo nebo zažitá praxe uznávají existenci zástupců pracovníků ve smyslu čl. 3 písm. b) úmluvy č. 135 z roku 1971 o zástupcích pracovníků (Workers' Representatives Convention, 1971),⁷⁴ mohou vnitrostátní právo nebo zažitá praxe stanovit, v jakém rozsahu se pojem „kolektivní vyjednávání“ vztahuje i na jednání s těmito zástupci. Pokud tak učiní, mají být přijata vhodná opatření, aby existence takových zástupců nebyla využívána s cílem oslabit postavení organizací pracovníků. Kolektivní vyjednávání nesmí být omezováno neexistencí nebo nedostatečností procesních pravidel pro vyjednávání a stát má podporovat vznik procesních pravidel pro vyjednávání dohodnutých mezi organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků. Opatření veřejné moci zaměřená na podporu kolektivního vyjednávání mají být předem projednána mezi orgány veřejné moci a organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a všechny strany se na nich mají společně dohodnout, kdykoli je to možné. Žádná opatření na podporu kolektivního vyjednávání nesmějí ve svém důsledku omezovat svobodu kolektivního vyjednávání.

Druhou kategorií dokumentů vznikajících na půdě Mezinárodní organizace práce jsou doporučení. Formou doporučení připravuje Mezinárodní organizace práce členské státy na pozdější úpravu vybraného tématu mezinárodní úmluvou a stanoví, jaká opatření by měly členské státy učinit a jaké regulatorní mechanismy by měly do svých právních řádů přijmout, aby zajistily sociálním partnerům podmínky odpovídající pracovním standardům definovaným Mezinárodní organizací práce. Z doporučení tedy přímo nevyplývají povinnosti členských států a z povahy věci nemohou být doporučení ani přímo aplikována v členských státech.

Význam pro kolektivní vyjednávání a jeho úpravu vnitrostátním právem členských států mají zejména doporučení č. 91 z roku 1951 o kolektivních smlouvách (Collective Agreements Recommendation, 1951), doporučení č. 92 z roku 1951 o dobrovolném smíru a arbitráži (Voluntary Conciliation and Arbitration

⁷⁴ Úmluva byla vyhlášena pod č. 108/2001 Sb.m.s.

Recommendation, 1951) a doporučení č. 163 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání (Collective Bargaining Recommendation, 1981).

Podle doporučení č. 91 z roku 1951 by měly být v členských státech nastoleny mechanismy umožňující vyjednávání, uzavírání, revize a úpravy kolektivních smluv. Tyto mechanismy přitom mohou být stanoveny dohodou stran nebo právními předpisy. Kolektivní smlouvy by měly být závazné pro smluvní strany a pro ty, jejichž jménem byly uzavřeny. V pracovních smlouvách by neměly být sjednávány podmínky v rozporu s uzavřenou kolektivní smlouvou, ledaže by byly pro pracovníky příznivější. Doporučení také stanoví, jak by měly být účinky ustanovení uzavřené kolektivní smlouvy rozšířeny na další pracovníky a zaměstnavatele, pokud je to vhodné, a určuje, že vnitrostátní předpisy mohou stanovit povinnost zaměstnavatelů učinit příslušná opatření k seznámení pracovníků s textem kolektivních smluv, které se na zaměstnavatele vztahují, způsob registrace a ukládání kolektivních smluv a jejich pozdějších změn a minimální dobu, po kterou má být kolektivní smlouva závazná, pokud kolektivní smlouva sama nestanoví jinak. Spory vznikající z výkladu kolektivní smlouvy by měly být urovnány způsobem stanoveným dohodou stran nebo právními předpisy.

Zamezení sporům mezi pracovníky a zaměstnavateli a smírné řešení sporů již vzniklých jsou předmětem doporučení č. 92 z roku 1951. Pro zamezení a řešení sporů by měly být vytvářeny mechanismy vedoucí k dobrovolnému smíru, a to na základě rovného zastoupení zaměstnavatelů i pracovníků. Smířcí proces by měl být bezplatný a zaměřený na rychlé dosažení cíle. K zahájení smířčího řízení by měly být oprávněny obě strany, případně může být řízení zahájeno i ex officio. Pokud je smířcí řízení zahájeno se souhlasem všech dotčených stran, měly by se strany po dobu řízení zdržet vyhlašování stávek a výluk. Veškeré dohody dosažené smířcím řízením by měly být zachyceny písemně a měly by být považovány za rovnocenné dohodám dosaženým obvyklým způsobem. Ohledně arbitráže doporučení stanoví, že strany sporu by se měly během arbitráže zahájené se souhlasem všech dotčených stran zdržet vyhlašování stávek a výluk a měly by přijmout arbitrážní výrok.

Obsahem doporučení č. 163 z roku 1981 jsou ustanovení, jaká opatření by měly členské státy přijmout na podporu kolektivního vyjednávání, zejména ohledně vzniku svobodných, nezávislých a reprezentativních organizací zaměstnavatelů a organizací pracovníků, a ohledně pravidel pro přiznání ze strany veřejné moci práva účasti organizací zaměstnavatelů a organizací pracovníků na kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání by mělo být umožněno na jakékoli úrovni včetně úrovně závodu, podniku, hospodářského oboru či hospodářského odvětví a také na úrovni regionální či celostátní. Vyjednávajícími stranami by měl být prostřednictvím vhodných opatření umožněn přístup k informacím nezbytným pro smysluplné vyjednávání, k poskytování informací mohou být zavázány orgány veřejné moci a zaměstnavatelé. Vyjednávající strany by dle doporučení měly svým vyjednavatelům umožnit účast na nezbytných školeních. Obsah těchto školení mají určovat organizace zaměstnavatelů a organizace pracovníků. Vyjednavatelům by měla být udělena potřebná oprávnění a zmocnění pro vyjednávání a uzavření dohody s druhou stranou. Řízení vedoucí k urovnání sporů vzniklých v souvislosti s kolektivní smlouvou by mělo být upraveno tak, aby strany sporu samy našly jeho řešení.

2.3.2. Organizace spojených národů

Kromě Mezinárodní organizace práce, která je, jak bylo výše uvedeno, odbornou organizací přidruženou k Organizaci spojených národů, je i sama Organizace spojených národů⁷⁵ původcem dokumentů upravujících na mezinárodní úrovni hospodářská a sociální práva a majících význam též pro kolektivní vyjednávání.

⁷⁵ Organizace spojených národů (United Nations Organisation) je mezinárodní organizací sdružující téměř všechny státy světa a usilující o zachování mezinárodního míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Byla založena v roce 1945 v San Franciscu a navázala na činnost Společnosti národů (League of Nations).

Všeobecná deklarace lidských práv (Universal Declaration of Human Rights) byla přijata jako rezoluce Valného shromáždění Organizace spojených národů.⁷⁶ Přestože deklarace nebyla přijata jako právně závazný dokument, požívá v ní obsažený katalog lidských práv, který vznikl z bezprostřední reakce na druhou světovou válku jako první globální vyjádření základních práv vlastních všem lidským bytostem, značné autority a stal se inspirací a předlohou pro ústavní úpravu základních práv a svobod v mnoha státech a pro řadu mezinárodních smluv, které vznikaly po roce 1948. Z celého obsahu Všeobecné deklarace lidských práv má pro kolektivní vyjednávání význam především její článek 23 odstavec 4, podle kterého má každý právo zakládat s jinými na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim.

Z mezinárodních úmluv přijatých na půdě Organizace spojených národů má pro kolektivní vyjednávání relevanci Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights),⁷⁷ podle jehož článku 8 se smluvní strany, tedy i dnešní Česká republika, zavázaly zajistit právo každého na zakládání odborových organizací a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru, podléhající pouze stanovám odborové organizace, k uplatňování a ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Výkon tohoto práva nesmí být omezen žádnými omezeními kromě těch, která jsou stanovena zákonem a která jsou nezbytná v demokratické společnosti, v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku, nebo k ochraně práv a svobod druhých. Odborové organizace požívají podle paktu právo na svobodnou činnost nepodléhající žádným omezením kromě těch, která jsou stanovena zákonem a která jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod druhých, a právo zakládat národní federace či konfederace nadané oprávněním vytvářet

⁷⁶ Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata dne 10.12.1948 v Paříži. Tehdejší Československo bylo mezi osmi členskými státy Organizace spojených národů, které se při přijímání rezoluce zdržely hlasování.

⁷⁷ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl dne 16.12.1966 v New Yorku přijat Valným shromážděním Organizace spojených národů, v tehdejší Československé socialistické republice byl ratifikován a vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

mezinárodní odborové organizace. Smluvní strany se dále podle článku 8 zavázaly zajistit právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země. Tentýž článek umožňuje uložit zákonná omezení těchto práv pro příslušníky ozbrojených sil, police nebo správních orgánů státu.

Obdobným způsobem jako Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech upravuje právo na sdružování v odborových organizacích také Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (International Covenant on Civil and Political Rights).⁷⁸ Podle jeho článku 22 má každý právo na svobodu sdružovat se s jinými i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován, výjimkou jsou pouze omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Tato ustanovení však podle paktu nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.

2.3.3. Rada Evropy

Mezinárodní organizací s územní působností pro Evropu je Rada Evropy.⁷⁹ Mezi nejvýznamnější dokumenty Rady Evropy se řadí Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)⁸⁰, která je svým obsahem zaměřena na občanská a politická práva. Význam pro kolektivní vyjednávání má její článek 11 pojednávající o svobodě

⁷⁸ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl dne 16.12.1966 v New Yorku přijat Valným shromážděním Organizace spojených národů, v tehdejší Československé socialistické republice byl ratifikován a vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

⁷⁹ Rada Evropy (Council of Europe) je mezinárodní organizací založenou dne 5.5.1949 v Londýně. Jejími členy jsou všechny evropské státy s výjimkou Běloruska. Jejím hlavním posláním je ochrana lidských práv, pluralitní demokracie a vlády práva směřující k vytvoření společného demokratického a právního prostoru v Evropě.

⁸⁰ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla dne 4.11.1950 v Římě přijata Radou Evropy, tehdejší Českou a Slovenskou federativní republikou byla podepsána dne 21.2.1991, ratifikována a vyhlášena pod č. 202/1992 Sb.

shromažďování a sdružování, který výslovně uvádí, že toto právo zahrnuje též právo zakládat za účelem ochrany svých zájmů odbory a stávat se jejich členem.

Na půdě Rady Evropy byla v roce 1961 přijata Evropská sociální charta (European Social Charter)⁸¹ jako úmluva garantující lidská práva v hospodářské a sociální oblasti. Evropská sociální charta se ve svém úvodu výslovně odvolává na Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a na Protokol k ní podepsaný a obsahuje rozsáhlý výčet práv hospodářské a sociální povahy. Současně ustavuje mechanismus dohledu zajišťující jejich dodržování stranami Evropské sociální charty. Z Evropské sociální charty zřetelně vyplývá uznání kolektivního vyjednávání jako nejvhodnější metody pro stanovení podmínek zaměstnání a podmínek výkonu práce. Pro kolektivní vyjednávání je významné zařazení práva všech pracovníků a zaměstnavatelů na svobodné sdružování k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů a práva všech pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní vyjednávání do části první, která obsahuje výčet práv a principů, jejichž zajištění považují strany Evropské sociální charty za cíl své politiky, kterého budou dosahovat pomocí všech vhodných prostředků. V části druhé pak Evropská sociální charta v člancích 5 a 6 zavazuje smluvní strany ke konkrétním opatřením pro zajištění účinného výkonu práva organizovat se a kolektivně vyjednávat. Evropská sociální charta ve své části třetí stanoví, v jakém nejmenším rozsahu se smluvní strany musejí považovat za vázané ustanoveními úmluvy. Článek 5 a článek 6 jsou uvedeny mezi sedmi vybranými články části druhé, o nichž Evropská sociální charta stanoví, že smluvní strany se musejí považovat za vázané nejméně pěti z takto vybraných článků. Česká republika se považuje být vázána, mimo další ustanovení, jak článkem 5, tak všemi odstavci článku 6.

Vývoj evropského vnímání hospodářských a sociálních práv po přijetí Evropské sociální charty nachází odraz v Dodatkovém protokolu k Evropské sociální chartě

⁸¹ Evropská sociální charta byla dne 18.10.1961 v Turíně přijata Radou Evropy, tehdejší Českou a Slovenskou federativní republikou byla podepsána dne 27.5.1992. V České republice byla ratifikována a vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb.m.s.

(Additional Protocol to the European Social Charter),⁸² jehož ustanovení také zasahují do oblasti široce chápaného kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu. Dodatkový protokol tak mimo jiné v článku 2 části druhé stanoví, že pro účinné uplatnění práva pracovníků, aby byli v rámci podniku informováni a aby s nimi bylo jednáno, mají být pracovníkům poskytovány informace o ekonomické a finanční situaci podniku a mají být v dostatečném předstihu s pracovníky projednána rozhodnutí, která by se mohla podstatně dotknout jejich zájmů. V článku 3 části druhé Dodatkový protokol uvádí, že smluvní strany mají přijmout opatření k zajištění účinného výkonu práva pracovníků podílet se na stanovování a zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek v podniku v oblasti organizace práce, ochrany zdraví a bezpečnosti, organizování sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení a dozoru nad dodržováním pravidel v těchto záležitostech. Smluvní strany jsou povinny považovat se za vázané jedním nebo více články části druhé. Česká republika se považuje být vázána všemi čtyřmi články části druhé Dodatkového protokolu, tedy včetně článku 2 a článku 3.

V roce 1996 byla v Turíně přijata Revidovaná Evropská sociální charta (Revised European Social Charter) jako úmluva, která konsoliduje obsah Evropské sociální charty a Dodatkového protokolu k ní a dále jej rozšiřuje. Česká republika Revidovanou Evropskou sociální chartu podepsala 4.11.2000, dosud ji však neratifikovala.

⁸² Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě byl dne 5.5.1988 ve Štrasburku přijat Radou Evropy, tehdejší Českou a Slovenskou federativní republikou byl podepsán dne 27.5.1992. V České republice byl ratifikován a vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 15/2000 Sb.m.s.

3. Subjekty kolektivního vyjednávání

V procesu kolektivního vyjednávání se ve významném rozsahu realizují kolektivní pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání je bezesporu nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva. Právní úpravu kolektivního vyjednávání systematicky řadíme do kolektivního pracovního práva. Pro určení subjektů kolektivního vyjednávání je třeba vyjít z vymezení subjektů kolektivního pracovního práva a zabývat se otázkou, zda a do jaké míry je ten který subjekt kolektivního pracovního práva nadán způsobilostí být účasten kolektivního vyjednávání, a může tedy být jeho subjektem.

Je-li kolektivní vyjednávání jednou z podob sociálního dialogu mezi stranou pracujících a stranou zaměstnavatelů, můžeme i subjekty kolektivního vyjednávání rozdělit na subjekty účastnící se kolektivního vyjednávání na straně pracujících a subjekty účastnící se kolektivního vyjednávání na straně zaměstnavatelů.

3.1. Subjekty kolektivního vyjednávání na straně zaměstnanců

3.1.1. Odborové organizace

Odborové organizace, odbory, jsou podle platné české právní úpravy jedinou právní formou, kterou mohou zaměstnanci využít pro vytvoření právního subjektu reprezentujícího jejich zájmy v oblasti kolektivního pracovního práva.⁸³ Význam odborů pro kolektivní vyjednávání a pro kolektivní pracovněprávní vztahy vůbec je proto stěžejní.

⁸³ K možnému nesouladu takové zákonné úpravy s ústavním pořádkem viz Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 11.

Český právní řád nezná definici odborů, v žádném z právních předpisů nenalezneme vymezení, koho či co právo označuje jako odbory. Nedostatek legální definice odborů pomáhá do značné míry překonávat teorie a nauka pracovního práva, které dospívají k určení typických pojmových znaků odborů či odborových organizací. Těmito znaky jsou svoboda sdružování, specifická povaha činnosti a právní i ekonomická nezávislost.⁸⁴ O odborech lze hovořit vždy, pokud jsou v případě té či oné organizace uvedené znaky současně naplněny.

Právo na svobodné zakládání odborových organizací a sdružování se v nich je v České republice zakotveno na ústavní úrovni.⁸⁵ Koaliční svoboda je rovněž jednou ze základních svobod (či jedním ze základních práv), kterou přiznávají a zaručují mnohé mezinárodní úmluvy.⁸⁶ Možnost omezit koaliční svobodu pro některé skupiny pracovníků, kterou český ústavní pořádek i mezinárodní úmluvy aprobuji, využil zákonodárce zákazem odborového sdružování pro vojáky.⁸⁷

Odbory vznikaly jako svou podstatou zájmové organizace, jejichž smyslem a cílem bylo spojit a sjednotit ve vztahu vůči zaměstnavatelům jinak roztržštěné síly jednotlivých pracujících, a vytvořit tak bázi pro lepší a účinnější prosazování hospodářských a sociálních zájmů těchto pracujících coby členů odborů. Tato původní povaha a funkce odborů byly v našem prostředí ve druhé polovině 20. století významně modifikovány a činnost odborů získala zřejmý politický aspekt.⁸⁸

Založení a vznik odborové organizace, jakož i sdružování se v odborové organizaci upravuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.⁸⁹ Podle § 3025 odst. 1 občanského zákoníku se na odborové organizace použijí přiměřeně ustanovení

⁸⁴ Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

⁸⁵ Blíže viz část této práce pojednávající o právní úpravě kolektivního vyjednávání na str. 17 a násl.

⁸⁶ Blíže viz část této práce pojednávající o právní úpravě kolektivního vyjednávání na str. 26 a násl.

⁸⁷ Podle § 45 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 10.

⁸⁹ Založení a vznik odborové organizace jakož i sdružování se v odborové organizaci upravoval do 31.12.2013 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon ve svém § 9a určoval, že odborová organizace se stává právnickou osobou (a tím také de iure vzniká) dnem následujícím poté, kdy byl ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Pro vznik odborových organizací platil podle citovaného ustanovení princip evidenční, a to na rozdíl od všech ostatních občanských sdružení, pro jejichž vznik platil podle zákona princip registrační. Odborové organizace byly ministerstvem vnitra zapisovány do evidence odborových organizací.

kodexu o právnických osobách a spolcích v tom rozsahu, v jakém to neodporuje povaze odborových organizací jako zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.⁹⁰ Pokud jde o vznik odborové organizace, určuje § 3025 odst. 2 občanského zákoníku, že odborová organizace vzniká dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejím založení. Jedná se tak o jeden z případů, pro něž zákon ve smyslu § 126 odst. 3 občanského zákoníku stanoví, že pro vznik právnické osoby není potřebný zápis do veřejného rejstříku. S ohledem na to, že odborové organizace, mezinárodní odborové organizace a pobočné organizace odborových organizací a mezinárodních odborových organizací se podle zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zapisují do spolkového rejstříku vedeného rejstříkovým soudem, platí na základě výše uvedené právní úpravy, že odborová organizace vznikne dnem, který bude následovat po dni, kdy bude návrh na zápis založené odborové organizace doručen rejstříkovému soudu.

Pro vznik odborové organizace tak není třeba žádného aktu orgánu veřejné moci, právními skutečnostmi potřebnými pro vznik založené odborové organizace jsou pouze doručení návrhu na zápis do spolkového rejstříku a plynutí času.

Přestože zákon pro vznik odborové organizace stanoví úpravu odchylnou od pravidel platných pro vznik spolku obecně, neurčuje zákon žádné pojmové znaky odborové organizace. Je proto třeba mít za to, že odborovou organizací je každá právnická osoba zakládáná podle ustanovení občanského zákoníku o spolcích, pokud bude účelem jejího založení ochrana hospodářských a sociálních zájmů jejích zakladatelů, resp. členů v postavení pracovníků, a to bez ohledu na to, jakým názvem

⁹⁰ Odborové organizace tak nelze, pokud jde o právní formu, ztotožnit se spolky, ale je zřejmé, že jsou právními osobami sui generis. Tato jejich zvláštní povaha je dána zakotvením jejich existence a jejich specifik v dokumentech mezinárodního práva a v českém právu na ústavní úrovni. K okolnostem, za nichž došlo k prosazení této koncepce oproti původnímu záměru tvůrců občanského zákoníku chápat a regulovat odborové organizace bez výhrad jako spolky, viz Stránský, J., Samek, V., Horecký, J.: Nový občanský zákoník a pracovní právo. Praha: Soudy, 2014, str. 59 a násl.

takový spolek sám sebe označí.⁹¹ V praxi bude záležet na subjektivní vůli zakladatelů objektivně projevené ve stanovách zakládané odborové organizace. Stejně tak závisí na vůli zakladatelů, jakou vnitřní organizační strukturu zakládané odborové organizaci stanovami vytvoří, to vše při respektování rámce daného právní úpravou spolků v občanském zákoníku.⁹² Za odborovou organizaci je třeba považovat každý spolek, který se za odborovou organizaci prohlásí.⁹³

Pokud jde o úpravu právního postavení odborových organizací a z nich vyplývajících oprávnění a povinností, nemá český právní řád žádný zvláštní předpis a příslušná ustanovení jsou obsažena především v zákoníku práce. Oprávnění odborových organizací podle zákona spočívají v právu zastupovat zaměstnance (a to i ty, kteří nejsou členy odborové organizace)⁹⁴ a hájit jejich zájmy v pracovněprávních vztazích,⁹⁵ právu rozhodovat či spolurozhodovat se zaměstnavatelem ve stanovených záležitostech a projednávat se zaměstnavatelem určený okruh otázek, v právu být zaměstnavatelem informovány v otázkách dotýkajících se zaměstnanců, v právu vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v neposlední řadě, a s ohledem na téma této práce zejména, v právu kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvu. Toto posledně uvedené právo je právem, které český právní řád ustanovením § 22 zákoníku práce přiznává na straně pracujících výlučně odborům.⁹⁶ Stručnou úpravu obsaženou v citovaném ustanovení zákoník práce dále

⁹¹ Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

⁹² Občanský zákoník stanoví v tomto ohledu výrazně podrobnější rámcová pravidla, než tomu bylo před 1.1.2014 v podobě právní úpravy obsažené v zákoně o sdružování občanů.

⁹³ Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 12.

⁹⁴ K pochybnostem o právní povaze takového zastupování viz část této práce o subjektech kolektivní smlouvy na str. 100 této práce.

⁹⁵ Díky této konstrukci se odbory paradoxně stávají ochránci i těch zájmů, o kterých s největší pravděpodobností nebudou mít k dispozici žádné informace. Mezi zaměstnancem, který není členem odborové organizace, a odborovou organizací nelze očekávat významnější vzájemné kontakty, či dokonce výměnu stanovisek na téma zájmů takového zaměstnance. Někteří autoři v tom spatřují rezidua situace z doby před rokem 1989, kdy jednotná odborová organizace vyjadřovala objektivní zájmy všech pracujících (viz Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 13).

⁹⁶ Žádný z dokumentů mezinárodního práva či evropského práva takového výlučné postavení odborů nepředvídá, viz též Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 17.

rozvádí a v § 286 odst. 1 určuje, že odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. K tomu, aby konkrétní odborová organizace působila u zaměstnavatele a mohla se u něj po právu zhostit svého úkolu a využít svého oprávnění jednat, je dle § 286 odst. 3 třeba, aby k tomu byla oprávněna podle svých stanov a aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, která má právo jednat jménem této odborové organizace. Zákoník práce dále v § 286 odst. 4 stanoví odborové organizaci povinnost oznámit zaměstnavateli, že splňuje uvedené podmínky, jimiž zákon podmiňuje vznik oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele. Tato oprávnění vznikají dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace tuto povinnost splní. Obdobně je odborová organizace povinna bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit, že přestala tyto podmínky splňovat.

Kterému orgánu náleží jednat za odborovou organizaci, mají podle § 286 odst. 2 zákoníku práce určovat její stanovy.

Charakteristickým rysem odborů je jejich nezávislost. Nezávislost na státu je garantována českým ústavním pořádkem i mezinárodními úmluvami a je zajištěna zejména prostřednictvím zákonných pravidel platných pro jejich vznik, dále skuteností, že odbory upravují své vnitřní poměry prostřednictvím stanov, statutů, jednacích řádů a dalších dokumentů organizační povahy samostatně a autonomně bez zásahů státu či jiných zásahů vnější povahy, a konečně tím, že členové odborů svobodně volí své zástupce a odborové orgány. Neméně důležitá je nezávislost odborů na zaměstnavatelích, bez níž by samozřejmě byly opravdový sociální dialog a smysluplné kolektivní vyjednávání nemyslitelné.⁹⁷ Nezávislost ekonomickou a finanční si odbory zajišťují vlastními příjmy a samostatným hospodařením.

⁹⁷ K posílení nezávislosti odborové organizace na zaměstnavateli ukládá zákoník práce ve svém § 277 zaměstnavateli povinnost na svůj náklad vytvořit odborové organizaci (či jiným zástupcům zaměstnanců) podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

S ústavním pořádkem garantovanou pluralitou a rovností odborových organizací úzce souvisí otázka jejich reprezentativnosti, která je dána poměrem počtu členů konkrétní odborové organizace k počtu relevantních zaměstnanců (např. zaměstnanců zaměstnavatele, u něhož taková odborová organizace působí). Český právní řád nezná obecnou úpravu reprezentativnosti odborových organizací,⁹⁸ a jediným omezením, které v tomto směru klade, je výše popsáný požadavek dle § 286 odst. 3 zákoníku práce.

Sdružování členů v odborových organizacích probíhá buď na principu odvětvovém, nebo na principu profesním. V případě principu odvětvového se odborově sdružují zaměstnanci, kteří jsou činní v určitém hospodářském odvětví, a to bez ohledu na jejich konkrétní profesi či pracovní zařazení. Sdružování založené na principu profesním naopak vychází ze skutečnosti, jaké povolání sdružující se členové zastávají, a nebere ohled na to, v rámci jakého odvětví jsou jejich zaměstnavatelé činní.

Odborové organizace jako jednotky odborového sdružování působící na nejnižší úrovni mohou být zakládány jako organizace podnikové či závodní, které sdružují členy, jež jsou zaměstnanci jednoho společného zaměstnavatele, nebo méně obvykle jako organizace místní či regionální, v nichž se sdružují členové z určitého místa či území bez ohledu na jejich zaměstnavatele. Závodní odborové organizace se účastní kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni, kdy je jejich protějškem ve vyjednávání zaměstnavatel, při jehož závodě organizace působí. Takto sjednanou kolektivní smlouvu pak závodní odborová organizace uzavírá jako jedna ze smluvních stran.

⁹⁸ Požadavek reprezentativnosti odborové organizace v minulosti (před 1.1.2007) obsahoval např. zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníku Policie České republiky, podle jehož § 143 byla podmínkou pro to, aby odborové organizace působící při příslušném útvaru policie byly oprávněny zastupovat ve věcech služebního poměru a uzavírat kolektivní dohody, 40% odborová organizovanost. Pokud členové odborové organizace u příslušného útvaru policie netvořili alespoň 40% příslušníků takového útvaru, odborová organizace uvedená oprávnění neměla. Současná právní úprava provedená zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů, ve znění pozdějších předpisů, reguluje kolektivní dohodu uzavíranou mezi odborovou organizací působící u bezpečnostního sboru a bezpečnostním sborem (§ 199), neobsahuje však žádná pravidla týkající se reprezentativnosti.

Odborové organizace na podnikové či místní úrovni jsou často zakládány a vznikají jako tzv. základní organizace odborových svazů. Odborové svazy mají celostátní působnost a jsou utvářeny jak na odvětvovém, tak profesním principu. Odborové svazy hrají dvojí významnou roli v kolektivním vyjednávání. Odborové svazy jednak podporují a metodicky vedou odborové organizace na nižší úrovni při jejich kolektivním vyjednávání, jednak se samy jako jednací strany účastní kolektivního vyjednávání s organizacemi zaměstnavatelů,⁹⁹ jehož výsledkem jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírané pro příslušná hospodářská odvětví.

Pokud jde o označování odborových svazů názvem, existuje v České republice značná různorodost. Kromě nejčastěji užívaného označení „svaz“ se v názvech dále vyskytují pojmy jako „asociace“, „sdružení“, setkat se však lze i s označením „klub“ či „syndikát“. Vždy je součástí názvu určení hospodářského odvětví, v němž jsou prostřednictvím svých zaměstnavatelů činní členové organizace, nebo určení profese, kterou členové zastávají. V naprosté většině případů je součástí názvu také přívlastek „odborový“.

Odborové svazy se mohou sdružovat do odborových konfederací, které někdy bývají označovány také jako odborové centrály.¹⁰⁰ V praxi se v České republice setkáme i s použitím označení „asociace“, „koalice“ nebo „svaz“ v názvech jednotlivých konfederací. Vedle odborových svazů se členy konfederací mohou stávat i samostatně působící základní organizace. Sdružení v odborové konfederaci umožňuje soustředění a spojení jinak roztržštěných sil jednotlivých odborových svazů či základních organizací a vytvoření vysoce reprezentativní platformy pro účast pracujících na sociálním dialogu, a to i v podobě tripartitních jednání. Další výhody, které skýtá sdružení odborových organizací v rámci odborové konfederace, spočívají v podpoře a pomoci poskytované členům konfederace. Podpora a pomoc mohou mít podobu koordinace společného postupu členů konfederace v oblasti kolektivního

⁹⁹ Blíže viz v části této práce o kolektivním vyjednávání na vyšší úrovni na str. 61 a násl.

¹⁰⁰ Úmluva č. 87 Mezinárodní organizace práce ve svém čl. 5 a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ve svém čl. 8 odst. 1 písm. b) hovoří o ustavování a zakládání federací a konfederací. Úmluva č. 87 Mezinárodní organizace práce ustavování federací a konfederací vztahuje i na organizace zaměstnavatelů.

vyjednávání, poskytování právního poradenství, přípravy odborných, zejména ekonomických analýz, pořádání vzdělávacích a školicích programů apod.

I v případě odborových svazů či konfederací vyplývá z jejich stanov, který orgán je příslušný k jednání za tyto organizace

3.1.2. Zaměstnanci

Přestože zaměstnanci tvoří členskou základnu odborových organizací a bez zaměstnanců by byla existence odborů nemyslitelná, nelze zaměstnance označit za subjekty kolektivního vyjednávání.¹⁰¹ Pouze pokud bychom vycházeli z velmi širokého chápání subjektů kolektivního vyjednávání a za subjekty kolektivního vyjednávání bychom považovali nositele práv či povinností vyplývajících z kolektivní smlouvy, která je výsledkem kolektivního vyjednávání, bylo by možné mezi subjekty kolektivního vyjednávání zařadit i samotné zaměstnance.¹⁰² V takovém případě by však bylo na místě hovořit spíše o subjektech dotčených kolektivním vyjednáváním než přímo o subjektech kolektivního vyjednávání.

Přesto se právě při úvaze o jednotlivých zaměstnancích jako nositelích práv z kolektivních smluv nabízí otázka, zda či do jaké míry se kolektivní smlouvy vztahují též na osoby, které nejsou vůči zaměstnavateli v pracovním poměru, ale ve vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁰³ Odpověď lze nalézt v ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je možné v kolektivní smlouvě, mimo jiné, upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Zákonodárce hovoří o právech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, neomezuje tak dosah kolektivních smluv nuceně jen na práva zaměstnanců v pracovním poměru, ale otevírá prostor pro uplatnění kolektivních smluv i jako

¹⁰¹ Za subjekty kolektivního vyjednávání mohou být označovány kolektivy zaměstnanců. V tomto smyslu viz např. Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 74.

¹⁰² Srov. Hendrych, D. a kol. Právníký slovník, Praha: C.H.Beck, 2009.

¹⁰³ Takovými dohodami jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce podle části třetí zákoníku práce (§ 74 – 77).

nástroje úpravy práv zaměstnanců ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. S ohledem na rozdíly v právním postavení zaměstnanců v pracovním poměru a zaměstnanců ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr¹⁰⁴ není možné úpravu z kolektivních smluv na zaměstnance ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bez dalšího v plném rozsahu vztáhnout a je nezbytné v kolektivních smlouvách vymezit, v jakém rozsahu se jejich pravidla uplatňují i na zaměstnance ve vztazích podle dohod o provedení práce nebo podle dohod o pracovní činnosti.

3.1.3. Rada zaměstnanců – exkurs

Rada zaměstnanců ve smyslu platné české právní úpravy není nadána právní subjektivitou,¹⁰⁵ a není jí ani přiznána možnost kolektivně vyjednávat. Smysl vzniku a existence rady zaměstnanců je jiný. Podle § 278 odst. 1 zákoníku práce si mohou zaměstnanci zaměstnavatele k zajištění práva na informace a projednání zvolit radu zaměstnanců. Přesto považujeme za vhodné učinit v této práci o radě zaměstnanců alespoň krátkou zmínku, a to přinejmenším s ohledem na úpravu obsaženou v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154, podle níž mohou národní právo či praxe stanovit, do jaké míry se pojem „kolektivní vyjednávání“ bude pro účely úmluvy vztahovat na jednání s jinými zástupci pracovníků, než jsou organizace pracovníků (tedy v našem případě odborové organizace). Rada zaměstnanců je právě takovým

¹⁰⁴ Zákoník práce v § 77 odst. 2 vyjmenovává oblasti, v nichž se na zaměstnance ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru.

¹⁰⁵ Přiznání právní subjektivity (právní osobnosti) radám zaměstnanců de lege ferenda má své zastánce, viz např. Pichrt, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 103. Existují též názory, podle kterých lze i de lege lata uvažovat o způsobilosti rady zaměstnanců k právům a povinnostem a o její omezené způsobilosti k právnímu jednání, viz Horecký, J., Stránský, J. Sociální dialog a jeho účastníci. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 35. Za zmínku v této souvislosti stojí ustanovení § 276 odst. 8 zákoníku práce, podle něhož má rada zaměstnanců pro účely řízení o povinnosti zaměstnavatele poskytnout určité informace a pro účely vymáhání plnění povinností týkajících se informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení. Nutnost přiznat takto výslovně zákonem způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení je dokladem nedostatku právní subjektivity (právní osobnosti) rad zaměstnanců.

jiným zástupcem pracovníků,¹⁰⁶ a mohla by tedy být potenciálním subjektem kolektivního vyjednávání ve smyslu citované úmluvy.

Zásadní rozdíl mezi odborovými organizacemi a radami zaměstnanců spočívá ve skutečnosti, že rady zaměstnanců nemají povahu dobrovolného sdružení svých členů za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů. Vznik rady zaměstnanců není projevem koaliční svobody zaměstnanců.

Rada zaměstnanců byla od počátku účinnosti zákoníku práce¹⁰⁷ upravena jako orgán, jehož úkolem je zastupovat zájmy všech zaměstnanců a zajišťovat komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a jehož členové jsou voleni všemi zaměstnanci, současně však jako orgán, který nemůže vzniknout u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, a který zaniká (kromě jiných případů) uzavřením podnikové kolektivní smlouvy. Takové v mezinárodním srovnání výjimečné omezení přípustnosti koexistence odborové organizace a rady zaměstnanců u zaměstnavatele bylo tématem polemik a předmětem kritiky ze strany odborné veřejnosti¹⁰⁸ a bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06.¹⁰⁹ Současná existence rady zaměstnanců a odborové organizace u zaměstnavatele je tak již i v České republice právním řádem umožněna, jako je tomu běžně v jiných státech.¹¹⁰

Doménou rad zaměstnanců se může stát především účast na řešení problémů v rámci rozvoje podniku zaměstnavatele,¹¹¹ zatímco odborové organizace se budou i

¹⁰⁶ Zákoník práce zavádí ve svém § 281 odst. 1 pro odborovou organizaci, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochranu zdraví při práci společnou legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“.

¹⁰⁷ Institut rady zaměstnanců (a také evropské rady zaměstnanců) však zná české právo již od roku 2000, kdy byla zákonem č. 155/2000 Sb. přijata tzv. první velká harmonizační novela zákoníku práce z roku 1965 (účinnost ode dne 1.1.2001). Jakousi obdobu dnešních rad zaměstnanců pak lze spatřovat v závodních radách, podnikových radách, revírních radách či závodních výborech upravených zákony již v meziválečném období (viz Pichrt, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 101, nebo Pavlátová, J. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 120).

¹⁰⁸ Např. Bělina, M. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 11, nebo Šubrt, B. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 107.

¹⁰⁹ Nález byl publikován pod č. 116/2008 Sb.

¹¹⁰ Blíže k vývoji právní úpravy vzájemného vztahu a možnosti koexistence odborové organizace a rady zaměstnanců viz Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 25.

¹¹¹ Rada zaměstnanců může sehrávat významnou roli v rámci práva zaměstnanců na informace a projednání.

nadále soustředit na ochranu zájmů zaměstnanců. Takové rozlišení oblastí působnosti rady zaměstnanců a odborových organizací by jistě významně omezilo stále ještě nikoli ojedinělé vnímání rad zaměstnanců jako konkurentů odborových organizací.

Při vědomí rozdílů v podstatě i smyslu existence rad zaměstnanců a odborových organizací pak může být právní úprava a existence rad zaměstnanců ve světle občasné angažovanosti některých odborových organizací na politickém poli vnímána jako významná alternativa pro ty zaměstnance, kteří se nemohou či nechťejí ztotožnit s odborovými organizacemi vyjadřujícími své politické ambice¹¹² a pro které je představa členství v takto se profilující odborové organizaci nepřijatelná.

3.2. Subjekty kolektivního vyjednávání na straně zaměstnavatelů

3.2.1. Zaměstnavatelé

Na rozdíl od zaměstnanců je třeba zaměstnavatele řadit mezi subjekty kolektivního vyjednávání i v případě, kdy nebudeme vycházet z výše uvedeného širokého chápání těchto subjektů. Zaměstnavatelé totiž v případě kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni přímo vystupují na jedné straně jednacího stolu a jsou pak také přímo stranou vyjednané a uzavírané kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatelem je dle § 7 zákoníku práce osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Pojmovým znakem zaměstnavatele je, že zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.¹¹³

Zaměstnavatelem může být jakákoli fyzická či právnická osoba. Pro nedostatek speciální úpravy v zákoníku práce platí pro způsobilost fyzických osob i pro

¹¹² Pichrt, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 103.

¹¹³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 32.

způsobilost právnických osob mít jako zaměstnavatelé práva a povinnosti, tedy pro jejich právní osobnost ve smyslu § 15 odst. 1 občanského zákoníku, ustanovení § 23 občanského zákoníku, podle něhož má člověk, tedy fyzická osoba, právní osobnost od narození až do smrti, a ustanovení § 118 občanského zákoníku, podle něhož má právnická osoba právní osobnost od svého vzniku až do svého zániku.

Pro způsobilost fyzických osob nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tedy pro jejich svéprávnost ve smyslu § 15 odst. 2 občanského zákoníku, platí ustanovení § 30 občanského zákoníku, podle kterého se člověk plně svéprávným stává nabytím zletilosti dovršením osmnáctého roku věku, případně před dovršením osmnáctého roku věku uzavřením manželství či přiznáním svéprávnosti.¹¹⁴ Do nabytí svéprávnosti právně jedná za fyzickou osobu její zástupce podle příslušných ustanovení občanského zákoníku (zákonný zástupce). V případě omezení svéprávnosti fyzické osoby právně jedná za fyzickou osobu její soudem jmenovaný opatrovník podle příslušných ustanovení občanského zákoníku. Za zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, jež dosud nenabyla svéprávnosti, nebo jejíž svéprávnost byla omezena v rozsahu zahrnujícím též kolektivní vyjednávání, by tak jeho jménem s odborovou organizací o kolektivní smlouvě vyjednával a sjednanou kolektivní smlouvu uzavíral zákoný zástupce, nebo opatrovník.

U právnických osob není na místě uvažovat o jejich svéprávnosti, neboť občanský zákoník důsledně vychází z pojetí, podle něhož právnická osoba nejedná přímo, nemůže vykonat vlastní právní jednání, ale vždy za ni právně jedná její zástupce. Pro určení, kdo a v jakém rozsahu je oprávněn právně jednat za právnickou osobu, jsou rozhodující ustanovení § 161 a následujících občanského zákoníku. V kolektivním vyjednávání tak bude za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, právně jednat a sjednanou kolektivní smlouvu za zaměstnavatele uzavírat statutární orgán zaměstnavatele, nebo jeho zaměstnanec či člen, pokud je to obvyklé vzhledem k jejich zařazení nebo funkci u zaměstnavatele.

¹¹⁴ Jak uzavření manželství, tak přiznání svéprávnosti není možné před dovršením šestnáctého roku věku (§ 37 a § 672 občanského zákoníku).

Postavení zaměstnavatele přiznává zákoník práce v § 9 i České republice (státu) s tím, že za stát jedná a práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vykonává příslušná organizační složka státu.

3.2.2. Organizace zaměstnavatelů

Zaměstnavatelům, kteří zamýšlejí se sdružit, a dát tak vznik svému sdružení jako nové právnické osobě, se v českém právu nabízí hned několik právních forem, které mohou pro své sdružení zvolit. Nikoli každá z těchto právních forem však bude vzniklé zaměstnavatelské sdružení kvalifikovat pro účast na kolektivním vyjednávání. Zákonodárce omezil okruh zaměstnavatelských sdružení, která smějí kolektivně vyjednávat, a učinil tak formou poznámky pod čarou vztahující se k ustanovení § 23 odst. 3 písm. b) zákoníku práce. Tato poznámka pod čarou odkazuje na § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, a tedy na organizace zaměstnavatelů zakládané a vznikající podle tohoto ustanovení. Od nabytí účinnosti občanského zákoníku dne 1.1.2014 je třeba odkaz dle zmiňované poznámky pod čarou v zákoníku práce chápat jako odkaz na organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace podle občanského zákoníku, a tudíž jako odkaz na jeho příslušná ustanovení.¹¹⁵

Stejně jako tomu je u odborových organizací, platí tedy i pro zakládání a vznik organizací zaměstnavatelů a pro sdružování se zaměstnavatelů v nich přiměřeně ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a o spolku. Zákon stanoví pro zaměstnavatelské organizace obdobný režim jako pro odborové organizace.¹¹⁶ Podle § 3025 odst. 1 občanského zákoníku se na organizace zaměstnavatelů použijí

¹¹⁵ Tento závěr jednoznačně vyplývá z § 3046 občanského zákoníku, podle něhož se, mimo jiné, organizace zaměstnavatelů evidované podle zákona o sdružování občanů považují za organizace zaměstnavatelů podle občanského zákoníku.

¹¹⁶ Pro úplnost budiž na tomto místě poukázáno na jistou diskrepanci v právní úpravě platné pro odborové organizace a zaměstnavatelské organizace, kterou představuje skutečnost, že čl. 27 odst. 2 a odst. 3 Listiny základních práv a svobod poskytují určité garance (zejm. nezávislost na státu) pouze pro odborové organizace. Blíže viz str. 19 této práce.

přiměřeně ustanovení civilního kodexu o právnických osobách a spolcích v tom rozsahu, v jakém to neodporuje povaze organizací jako zástupců zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.¹¹⁷ I pro vznik zaměstnavatelské organizace platí podle § 3025 odst. 2 občanského zákoníku, že k němu dochází dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o založení organizace. Protože organizace zaměstnavatelů se zapisují do spolkového rejstříku, vznikají dnem, který bude následovat po dni, kdy bude návrh na zápis založené organizace zaměstnavatelů doručen rejstříkovému soudu.

Zákon neurčuje pojmové znaky zaměstnavatelské organizace, a za organizaci zaměstnavatelů tak je třeba považovat každou právnickou osobu zakládanou podle právní úpravy spolků obsažené v občanském zákoníku s cílem chránit hospodářské a sociální zájmy svých zakladatelů, resp. členů, kterými budou výlučně zaměstnavatelé. Nebude přitom rozhodující, jakým názvem bude taková právnická osoba označena ani jakou vnitřní organizační strukturu v ní zakladatelé stanovami vytvoří.

Motivací zaměstnavatelů pro sdružování se v zaměstnavatelských organizacích je obdobně jako u zaměstnanců vůle soustředit síly a sjednotit a koordinovat postup a pozice zaujímané vůči odborovým organizacím coby sociálními partnerům a přenášení některých pro jednotlivé zaměstnavatele odborně či finančně náročných aktivit, jako jsou poskytování poradenství, pořádání vzdělávacích a školicích programů nebo příprava hospodářských analýz, na subjekt zaměstnavatele zastřešující. Vedle toho dále hraje svou roli i snaha dosahovat mezi zaměstnavateli co možná rovných výchozích pozic v hospodářské soutěži, pokud jde o pravidla pro zaměstnávání. Uzavření kolektivní smlouvy zaměstnavatelskou organizací zakládá platnost takové kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy takové organizace,¹¹⁸

¹¹⁷ Proto není možné, pokud jde o právní formu, organizace zaměstnavatelů ztotožnit se spolky. Organizace zaměstnavatelů jsou právnickými osobami sui generis obdobně, jako jsou právnickými osobami sui generis odborové organizace. Srov. též str. 39 a násl. této práce.

¹¹⁸ Viz § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.

a vede tak nutně k aplikaci totožných podmínek zaměstnávání odpovídajících obsahu uzavřené kolektivní smlouvy u všech takových zaměstnavatelů.

V praxi se nejčastěji setkáváme s organizacemi zaměstnavatelů zakládanými na odvětvovém principu, které sdružují zaměstnavatele působící v určitém odvětví hospodářství. Indikace hospodářského odvětví, ve kterém jsou aktivní zaměstnavatelé, již jsou členy organizace, bývá vesměs součástí názvu zaměstnavatelské organizace. Obdobně, jako tomu je u organizací odborových, označují se i organizace zaměstnavatelské nejčastěji jako „svaz“, „asociace“, „sdružení“ nebo „unie“, ojediněle pak jako „rada“, „společenství“ nebo „grémium“.

Obdobou sdružování odborových svazů do odborových konfederací je sdružování organizací zaměstnavatelů do konfederací zaměstnavatelů. Tyto konfederace zastupují a prosazují zájmy svých členů a společné zájmy zaměstnavatelů, účastní se na straně zaměstnavatelů tripartitních jednání sociálních partnerů a státu, účastní se diskuse a připomínkových řízení spojených s přípravou nových právních předpisů.

Který orgán je v rámci kolektivního vyjednávání příslušný k jednání za organizace zaměstnavatelů, vyplývá z úpravy obsažené v jejích stanovách.

4. Úrovně kolektivního vyjednávání

Smyslem a cílem kolektivního vyjednávání je naplňování sociálního dialogu jednáním o podmínkách práce a podmínkách zaměstnávání vůbec a nalézání konsensu v těchto otázkách mezi stranou zaměstnanců a stranou zaměstnavatelů. Podle toho, které subjekty se kolektivního vyjednávání na obou stranách účastní a pro kolik zaměstnavatelů platí jeho výsledky, lze rozlišit kolektivní vyjednávání na různých úrovních. Pokud spolu kolektivně vyjednávají odborová organizace nebo několik odborových organizací na jedné straně a jednotliví zaměstnavatelé na straně druhé a výsledky kolektivního vyjednávání mají účinky pro tyto zaměstnavatele, jedná se o kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni. Jedná-li na jedné straně odborová organizace nebo více odborových organizací (typicky odborový svaz či odborové svazy) a na druhé straně stojí organizace či více organizací zaměstnavatelů, budou mít výsledky kolektivního vyjednávání působnost pro širší okruh zaměstnavatelů v závislosti na jejich členství ve vyjednávající organizaci zaměstnavatelů, a hovoříme tak o kolektivním vyjednávání na vyšší úrovni. Historicky se kolektivní vyjednávání v americkém prostředí orientovalo spíše na podnikovou úroveň, a podnikové kolektivní vyjednávání tak bývá označováno jako americký model, v evropském prostředí naopak převládl nadpodnikový přístup, a o kolektivním vyjednávání na vyšší úrovni proto můžeme mluvit jako o evropském modelu.¹¹⁹ Přes toto označení obou modelů pomocí geografických kritérií platí pro současnou Českou republiku, že míra pokrytí zaměstnavatelů kolektivními smlouvami sjednanými na vyšší úrovni je ve srovnání s jinými, především západoevropskými, státy významně nižší.¹²⁰ Kolektivní smlouvy vyššího stupně se v České republice vztahují na přibližně 25 % zaměstnanců. Jedná se o odhad, neboť přesná evidence není vedena ani statisticky zjišťována.

Druhým významným faktorem charakterizujícím postavení a význam kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni v České republice je vedle právě uvedeného

¹¹⁹ Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 84.

¹²⁰ Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

relativně nízkého počtu zaměstnanců (a tedy i zaměstnavatelů), na které se kolektivní smlouvy vyššího stupně vztahují, relativně menší materiální význam ujednání obsažených v kolektivních smlouvách vyššího stupně. Tento menší význam je daný nižší mírou detailu, se kterým se kolektivní smlouvy vyššího stupně v České republice věnují úpravě jednotlivých tematických okruhů, zejména otázky odměňování. V českém prostředí nenalézá kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni dostatečný prostor pro své plnější uplatnění. Tato skutečnost je dána velmi podrobnou zákonnou úpravou obsaženou zejména v zákoníku práce, nemalý význam však sehrávají též rozdílné podmínky a možnosti existující u jednotlivých zaměstnavatelů, pro něž má kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni vedené zaměstnavatelskou organizací, jejíž jsou členy, přinést výsledek v podobě uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně.^{121, 122}

V případě řady evropských zemí platí, že kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni a kolektivní smlouvy vyššího stupně jako jeho výstupy významně doplňují, a v některých případech dokonce částečně nebo zcela nahrazují platnou pracovněprávní legislativu, a představují tak v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců významné prameny práva. K tomu, aby kolektivní smlouvy vyššího stupně nabyly obdobného významu a pozice též v českém prostředí, by mohlo napomoci další uvolnění zákonné úpravy, a to zejména do takové podoby, kdy budou zákonem definované standardy nastaveny na takové úrovni, aby nad ní vznikl dostatečný prostor, který bude možné bezpečně využít pro sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně definujících vyšší odvětvové standardy.¹²³

Platná právní úprava nestanoví, pokud jde o předmět kolektivního vyjednávání nebo obsah vyjednávané kolektivní smlouvy, rozdíly mezi kolektivním vyjednáváním na podnikové úrovni a kolektivním vyjednáváním na úrovni vyšší.¹²⁴ Z povahy a podstaty obou úrovní kolektivního vyjednávání a z okolností a podmínek, které jsou

¹²¹ Brádlér, J., Brádlérová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubert, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 32.

¹²² Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 76.

¹²³ V tomto smyslu viz též Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 76.

¹²⁴ Dřívější zákoník práce z roku 1965 však takové rozdíly znal, např. ve svém § 95 odst. 2 umožňoval snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti pouze v podnikové kolektivní smlouvě.

s těmito úrovněmi nutně spjatý, však vyplývá, že v kolektivním vyjednávání na vyšší úrovni nelze prostor poskytnutý právní úpravou pro kolektivní vyjednávání v plném rozsahu využít. Využití všech možností, které se pro kolektivní vyjednávání a pro uzavírání kolektivních smluv nabízejí, přichází v praxi v úvahu jen při kolektivním vyjednávání na úrovni podniku.¹²⁵

4.1. Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni může být ve srovnání s kolektivním vyjednáváním na vyšší úrovni mnohem věcnější a konkrétnější.¹²⁶ Výsledky kolektivního vyjednávání na úrovni podniku budou působit pouze u zaměstnavatele, který je jednou z vyjednávajících stran. Není přitom vyloučeno, aby na jedné straně jednacího stolu vedle sebe vystupovalo více zaměstnavatelů, i v takovém případě se bude jednat o kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni. Tomu odpovídá i ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, podle kterého je podnikovou kolektivní smlouvou kolektivní smlouva uzavřená na jedné straně zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a na druhé straně odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. V citovaném ustanovením předvídaných případech, kdy kolektivní smlouvu uzavírá více zaměstnavatelů, lze hovořit o skupinových kolektivních smlouvách, ačkoli zákon sám takové označení neužívá.¹²⁷ K uzavření skupinové kolektivní smlouvy bude typicky docházet mezi zaměstnavateli náležejícími do téhož koncernu na jedné straně (o takové kolektivní smlouvě by bylo možné hovořit též jako o holdingové či koncernové kolektivní smlouvě) a u těchto zaměstnavatelů působícími odborovými organizacemi na druhé straně. Ačkoli všichni zaměstnavatelé uzavírající skupinovou kolektivní smlouvu

¹²⁵ V tomto smyslu viz Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubert, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 9.

¹²⁶ Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 82.

¹²⁷ O skupinových kolektivních smlouvách však v této souvislosti výslovně hovoří důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce.

jednají jednotně a vystupují v podstatě jako jedna smluvní strana, je každý z těchto zaměstnavatelů sám za sebe účastníkem uzavřené kolektivní smlouvy a kolektivní smlouva je pro něj závazná. Ze skutečnosti, že každý zaměstnavatel uzavírá skupinovou kolektivní smlouvu sám za sebe, vyplývá, že u každého ze zaměstnavatelů musejí být dány podmínky pro uzavření podnikové kolektivní smlouvy, tedy především u něj musí existovat odborová organizace coby druhá smluvní strana. Zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace, nemůže uzavírat svou vlastní podnikovou kolektivní smlouvu a nemůže se ani podílet na uzavření skupinové kolektivní smlouvy.¹²⁸ Výsledkem uzavření skupinové kolektivní smlouvy bude nastolení identických mzdových a dalších pracovních podmínek pro zaměstnance všech dotčených zaměstnavatelů, aniž by bylo nutné uzavírat za tím účelem vícero obsahově identických podnikových kolektivních smluv.¹²⁹

U kolektivního vyjednávání vedeného na podnikové úrovni je možné velice dobře přizpůsobit obsah a rozsah vyjednávání konkrétním podmínkám a okolnostem, které jsou u vyjednávajícího zaměstnavatele nebo vyjednávajících zaměstnavatelů v okamžiku vyjednávání dány nebo které jsou u každého takového zaměstnavatele očekávány pro časové období, po které mají vyjednané výsledky platit. Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni je proto velmi výrazně determinováno ekonomickou situací, ve které se zaměstnavatel nachází, jeho hospodářskými výsledky, sociálními a pracovními podmínkami pro zaměstnance, které u zaměstnavatele panují, stupněm vyspělosti a dovednosti, kterého zástupci zaměstnavatele a zástupci jeho sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání dosáhli, vyjednávací kulturou, která se u zaměstnavatele za předchozí období vytvořila, včetně míry razance, odhodlání a neústupnosti ze svých pozic existující na každé ze stran jednacího stolu.

¹²⁸ I pro zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, však může být závazná kolektivní smlouva vyššího stupně, pokud je tento zaměstnavatel členem zaměstnavatelské organizace, která takovou kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela (viz dále v části této práce věnované kolektivnímu vyjednávání na vyšší úrovni na str. 61 a násl.).

¹²⁹ Z analýzy kolektivního vyjednávání vyplývá prozatím jen výjimečné využívání skupinových kolektivních smluv (viz Brádlér, J., Brádlérová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubert, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 53).

Působnost výsledků kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni na jednotlivého zaměstnavatele však neznamená, že by se nutně každé vyjednávání na této úrovni muselo svou náplní týkat tohoto zaměstnavatele jako celku. Zejména u větších a organizačně složitěji členěných zaměstnavatelů může být praktické kolektivní vyjednávání, jehož předmět se týká pouze některé části nebo některých částí zaměstnavatele (odštěpných závodů, organizačních jednotek apod.), a jehož výsledky tak budou u zaměstnavatele působit pouze v takto vymezeném rozsahu.¹³⁰ Z perspektivy odborových organizací, kterých může souběžně u téhož zaměstnavatele působit libovolné množství, si lze obdobně představit kolektivní vyjednávání týkající se pouze omezeného okruhu zaměstnanců zaměstnavatele určeného členstvím zaměstnanců v té které odborové organizaci (typicky na profesním principu). Pro zaměstnavatele přitom podle § 24 odst. 2 části věty před středníkem zákoníku práce platí, že pokud u něj působí více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. I v případě plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele se může takové kolektivní vyjednávání odvíjet jako jediné vyjednávání odehrávající se mezi dvěma stranami, pokud budou odborové organizace vystupovat a jednat společně a ve vzájemné shodě. Při splnění této podmínky platí podle § 24 odst. 2 části věty za středníkem zákoníku práce, že z takového vystupování a jednání odborových organizací vznikají právní důsledky pro všechny zaměstnance. Výsledkem takto vedeného kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem na jedné straně a společně a ve vzájemné shodě vystupujícími odborovými organizacemi na druhé straně bude uzavření jedné kolektivní smlouvy, jež bude svou úpravou pokrývat všechny zaměstnance tohoto zaměstnavatele. Společné jednání odborových organizací ve vzájemné shodě znamená v praxi například nutnost, aby všechny zúčastněné odborové organizace vypracovaly společný návrh kolektivní smlouvy, pokud má být návrh předložen ze strany odborů. A naopak, mají-li odbory odpovědět na návrh zaměstnavatele, musí tak opět učinit všechny zúčastněné odborové

¹³⁰ Srov. Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 502.

organizace společně. Obdobný princip platí dále pro podání žádosti na zahájení řízení před zprostředkovatelem, přijetí návrhu na řešení sporu zprostředkovatelem, pro podání žádosti o řízení před rozhodcem za odborovou smluvní stranu, jakož i pro vyhlášení stávky.¹³¹

V úvahu však přicházejí i jiné situace. Z vymezení podnikové kolektivní smlouvy podle § 23 odst. 3 písm. a) zákoníku práce nevyplývá, že by v rámci jednoho zaměstnavatele nemohlo současně vedle sebe existovat více uzavřených podnikových kolektivních smluv. V praxi bude u zaměstnavatelů, při nichž působí více odborových organizací, záležet na schopnosti a vůli těchto odborových organizací se navzájem dohodnout na společném jednotném postupu v kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem, jak bylo popsáno výše. Nebude-li tato schopnost a vůle dána a odborové organizace nebudou s to se o společném postupu dohodnout, může každá z nich vstoupit do kolektivního vyjednávání samostatně a předložit zaměstnavateli ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání vlastní návrh na uzavření kolektivní smlouvy.¹³² Součástí předloženého návrhu v takovém případě bude určení osobní či prostorové působnosti budoucí kolektivní smlouvy, z něhož bude vyplývat, pro kterou část zaměstnavatele či pro které zaměstnance zaměstnavatele má být kolektivní smlouva uzavřena.¹³³

Pokud právě popsaný postup zvolí vedle sebe více odborových organizací působících u téhož zaměstnavatele, povede zaměstnavatel vedle sebe odpovídající počet dílčích kolektivních vyjednávání, neboť ze zákona o kolektivním vyjednávání vyplývá povinnost zaměstnavatele v pozici adresáta návrhu na uzavření kolektivní smlouvy se návrhem zabývat a písemně na něj odpovědět.¹³⁴ I v případě takto zahájených paralelních kolektivních vyjednávání je kdykoli později možné jednotlivá

¹³¹ K řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem a vyhlášení stávky viz dále v části této práce věnované nedosažení dohody o uzavření kolektivní smlouvy na str. 109 a násl.

¹³² K situaci, kdy zaměstnavatel souběžně kolektivně vyjednává s více odborovými organizacemi, srov. též část této práce na str. 102 a násl.

¹³³ Není vyloučeno, že mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem bude dosaženo dohody o tom, že některá či některé odborové organizace budou uzavírat kolektivní smlouvu i za ostatní odborové organizace nebo že pro určitou část zaměstnavatele nebo pro určitou skupinu jeho zaměstnanců uzavře kolektivní smlouvu jen některá nebo některé odborové organizace, viz Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 10/2013, str. 17.

¹³⁴ Blíže k procesu kolektivního vyjednávání a jeho průběhu viz část této práce na str. 72 a násl.

probíhající kolektivní vyjednávání sjednotit, pokud se na tom odborové organizace mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnou.

Je tedy ponecháno zcela na vůli sociálních partnerů, zda bude kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni zakončeno uzavřením jedné kolektivní smlouvy jako výsledku společného postupu odborových organizací působících u zaměstnavatele, nebo zda bude podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatele v důsledku souběžně vedle sebe probíhajících kolektivních vyjednávání s jednotlivými odborovými organizacemi uzavřeno více.¹³⁵ Je nasnadě, že společný postup všech u zaměstnavatele působících odborových organizací skýtá pro všechny zúčastněné řadu praktických výhod.

Vyjednávání o více podnikových kolektivních smlouvách a jejich následné uzavírání u téhož zaměstnavatele s sebou nese nutnost respektovat pravidla bránící diskriminaci v pracovněprávních vztazích, podle kterých je nepřípustné zvýhodňovat některé odborové organizace v podniku nebo odvětví,¹³⁶ a také jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, kterou je podle § 1a písm. e) zákoníku práce rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace a které odpovídá povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a jejich nediskriminování.¹³⁷ V duchu uvedené základní zásady pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.¹³⁸ Zaměstnavatel musí dbát na to, aby některá z uzavřených podnikových kolektivních smluv nevytvořila neopodstatněné zvýhodnění, nebo naopak znevýhodnění postavení některých zaměstnanců nebo některé odborové organizace.

¹³⁵ Viz též Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání při působení více odborových organizací. *Práce a mzda*, 5/2003, str. 58.

¹³⁶ Čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, blíže viz str. 19 této práce.

¹³⁷ V tomto smyslu zaměstnavatele před 1.1.2012 zavazoval § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

¹³⁸ § 16 odst. 1 zákoníku práce.

Jinou otázkou, která vyvstává v souvislosti s působením více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele v případě, kdy nedojde k jejich dohodě o společném jednotném postupu, je otázka, která z více kolektivně vyjednávajících odborových organizací zastupuje zaměstnance, kteří nejsou členy žádné z odborových organizací,¹³⁹ a tudíž která z posléze uzavřených kolektivních smluv se vztahuje i na odborově neorganizované zaměstnance nebo na část z nich. I zde budou rozhodovat pravidla, na kterých se odborové organizace mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnou, přičemž je při absenci výslovné právní úpravy uznáváno, že je třeba respektovat vůli odborově neorganizovaného zaměstnance projevenou jeho volbou některé z odborových organizací.¹⁴⁰ Dohoda o vztažení jednotlivých podnikových kolektivních smluv na zaměstnance, kteří nejsou členy některé z odborových organizací působících u zaměstnavatele, nalezne v praxi svůj výraz v ustanoveních uzavřených kolektivních smluv, jež vymezují osobní působnost těchto smluv. Nebude-li dohody o pravidlech pro vztažení jednotlivých podnikových kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance dosaženo, nebude možné osobní působnost vyjednávaných kolektivních smluv vymezit, a nebude tak dosaženo plného konsensu nezbytného pro uzavření kolektivních smluv.¹⁴¹

Připustit je však třeba i případ, kdy i přes souběžné uzavření více podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatele zůstane skupina zaměstnanců, na něž se žádná z uzavřených kolektivních smluv vztahovat nebude.¹⁴² Zaměstnavatel bude povinen vůči takovým zaměstnancům postupovat tak, aby neporušil svou povinnost v pracovněprávních vztazích nediskriminovat, jak byla blíže popsána výše.¹⁴³

¹³⁹ Dle § 24 odst. 1 zákoníku práce uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Viz část této práce o subjektech kolektivní smlouvy na str. 97 a násl.

¹⁴⁰ Pichrt, J. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 183.

¹⁴¹ Z nezbytnosti dosažení dohody o tom, která či které z kolektivních smluv se vztahují na odborově neorganizované zaměstnance, vychází např. Pichrt, J. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 184.

¹⁴² I takový případ připouští znění § 24 odst. 2 in fine zákoníku práce, které nikterak neomezuje obsah jiné dohody mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem o vztažení právních důsledků kolektivního vyjednávání na zaměstnance.

¹⁴³ V tomto smyslu viz též Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání při působení více odborových organizací. Práce a mzda, 5/2003, str. 58.

4.2. Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni

Zákoník práce určuje ve svém § 23 odst. 3 písm. b), že kolektivní smlouvou vyššího stupně je kolektivní smlouva uzavřená mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Takto stanovené kritérium spočívající v povaze a počtu subjektů na obou vyjednávacích stranách lze převzít též pro vymezení kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni, které představuje velmi významný nástroj úpravy pracovněprávních vztahů a může podstatným způsobem ovlivňovat hospodářské i sociální podmínky a konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci příslušného odvětví.

Předmětem diskusí a často spornou otázkou v praxi v nedávné minulosti bylo, na které zaměstnavatele se mají vztahovat výsledky kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni, tedy takového vyjednávání, kdy na straně zaměstnavatelské vyjednávala organizace zaměstnavatelů. Konkrétně šlo o to, zda výsledky takového kolektivního vyjednávání mají být závazné plošně pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy takové vyjednávací organizace, nebo zda je závaznost výsledků kolektivního vyjednávání pro konkrétního zaměstnavatele podmíněna kromě členství zaměstnavatele ve vyjednávací organizaci ještě další skutečností v podobě příslušného zmocnění či udělení mandátu ze strany zaměstnavatele.¹⁴⁴ Toto na druhém místě uvedené stanovisko vycházelo ze znění dnes již neexistujícího ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) zákona o kolektivním vyjednávání. Jeho text, podle kterého jsou kolektivní smlouvy závazné také pro zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu organizace zaměstnavatelů, byl vykládán v tom smyslu, že nezbytnou podmínkou pro závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené organizací zaměstnavatelů pro zaměstnavatele, kteří jsou členy takové organizace, je

¹⁴⁴ Z tohoto pojetí vyžadujícího kromě členství v zaměstnavatelské organizaci ještě existenci výslovného projevu vůle zaměstnavatele k tomu, aby výsledky kolektivního vyjednávání vedeného zaměstnavatelskou organizací, jejímž je zaměstnavatel členem, dopadaly též na takového zaměstnavatele, vycházeli ti zaměstnavatelé, kteří se snažili právě takovým dopadům zabránit (viz též Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 71).

vedle samotné skutečnosti uzavření kolektivní smlouvy také to, že zaměstnavatelé, na které se může z titulu jejich členství v organizaci zaměstnavatelů závaznost vyjednávané kolektivní smlouvy vztahovat, udělili této organizaci příslušný mandát. Člen organizace zaměstnavatelů, který mandát neudělil, nebyl uzavřenou kolektivní smlouvou vyššího stupně zavazován. Současné znění § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, podle kterého je kolektivní smlouva závazná také pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, staví na jisto, že závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně vzniká bez dalšího všem členům zaměstnavatelské organizace.¹⁴⁵ Ve vztazích mezi sociálními partnery se přesto i nadále projevuje potřeba diferencovat mezi členy zaměstnavatelské organizace, pokud jde o závaznost vyjednávané a uzavírané kolektivní smlouvy, a existují hlasy volající po návratu k právní úpravě odpovídající výše citovanému a dnes již neexistujícímu § 5 odst. 2 písm. a) zákona o kolektivním vyjednávání, která je přitom označována za úpravu bližší potřebám praxe.¹⁴⁶

Související otázkou, jež byla rovněž tématem polemik, bylo, zda ukončení členství zaměstnavatele v organizaci zaměstnavatelů způsobuje vyvázání takového zaměstnavatele z působnosti výsledků kolektivního vyjednávání vedeného organizací zaměstnavatelů. I na tuto otázku podává odpověď současné znění § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, podle kterého je kolektivní smlouva závazná také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili.

Je zřejmé, že kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni, než je úroveň podniková, jehož výsledky mají platit pro více zaměstnavatelů, nemůže z povahy věci ve všech jednotlivostech reagovat na podmínky dané u každého z takových zaměstnavatelů. To také konečně není účelem kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni. Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni se může odehrávat s působností i pro celé hospodářské

¹⁴⁵ Aby zabránili tomuto důsledku právní úpravy obsažené v zákoníku práce, volili někteří zaměstnavatelé ještě před nabytím jeho účinnosti raději ukončení svého členství v zaměstnavatelské organizaci (viz Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 73).

¹⁴⁶ Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubert, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 29.

odvětví, tedy s působností pro zaměstnavatele, které jejich hospodářská činnost řadí do takového odvětví, možné a představitelné je však i kolektivní vyjednávání s působností vymezenou profesně.¹⁴⁷ V případech odvětvové působnosti budou pro průběh vyjednávání rozhodující celková situace v daném odvětví, fáze hospodářského cyklu, ve které se hospodářské odvětví právě nachází, očekávání panující ohledně dalšího vývoje a v neposlední řadě aktuální sociální a ekonomické potřeby v odvětví. Smyslem takového kolektivního vyjednávání je zohlednit všechny tyto skutečnosti na nadpodnikové úrovni, sjednotit případná různorodá dílčí stanoviska na každé z jednacích stran a dosáhnout mezi jednajícími stranami shody v těch bodech, kde může být výsledek vyjednávání u každého z dotčených zaměstnavatelů aplikován. Za hlavní cíl, ke kterému je kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni namířeno, je třeba chápat nastavení jednotného standardu pracovních podmínek v tom kterém hospodářském odvětví směřující, při současném poskytnutí ochrany oprávněných zájmů zaměstnanců a posílení jejich práv, k zajištění rovných a spravedlivých podmínek pro účast jednotlivých zaměstnavatelů na hospodářské soutěži v daném odvětví.¹⁴⁸ Tento standard je přitom třeba nastavit tak, aby jej byl schopen dodržet každý ze zaměstnavatelů, na které se výsledky kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni budou vztahovat. Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni může jen stěží postihnout a zohlednit veškeré odlišnosti, které existují mezi zaměstnavateli, pro něž má být výsledek vyjednávání závazný. Proto nelze na kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni a na jeho výsledky klást přílišné a nepřiměřené nároky, pokud jde o podrobnost a míru detailu, které jsou vyjednávající strany schopny jednotlivým projednávaným otázkám věnovat.

Pro vzájemný vztah mezi kolektivním vyjednáváním na podnikové úrovni a kolektivním vyjednáváním na vyšší úrovni a pro vzájemný vztah výsledků takových kolektivních vyjednávání v podobě uzavřených kolektivních smluv je významné ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého nesmí podniková kolektivní

¹⁴⁷ V tomto smyslu viz Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 507.

¹⁴⁸ Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 69.

smlouva upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.¹⁴⁹ Pokud by tomu tak bylo, nepřihlíží se k těm ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, a bude s nimi tedy třeba nakládat, jako kdyby nebyla vůbec vznikla. Je tudíž zřejmé, že úprava obsažená v kolektivních smlouvách vyššího stupně představuje pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni mez, kterou nemohou vyjednávací partneři prolomit tím, že by s ohledem na své specifické podmínky sjednali v podnikové kolektivní smlouvě úpravu pro zaměstnance méně výhodnou. V tomto smyslu je třeba chápat a vykládat případná ustanovení kolektivních smluv vyššího stupně formulovaná jako subsidiární úprava, která se uplatní, pokud podnikové kolektivní smlouvy nestanoví jinak. Podnikové smlouvy v takovém případě mohou stanovit jinak pouze ve prospěch zaměstnanců, nikoli v jejich neprospěch. Takto zákonem definovaného vztahu mezi kolektivní smlouvou vyššího stupně a kolektivní smlouvou podnikovou si musejí být vědomy v první řadě zaměstnavatelské a odborové organizace, které na obou stranách vyjednávají o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Jejich povinností v rámci kolektivního vyjednávání je dbát na to, aby výsledek jejich vyjednávání byl přijatelný a splnitelný pro každého ze zaměstnavatelů, u nichž bude uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně platit.¹⁵⁰

Pokud pak dojde ke vzniku situace, kdy zaměstnavatel, na kterého se vztahuje uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně, nebude schopen splnit závazky, které pro něj z takové kolektivní smlouvy vyplývají, typicky v oblasti odměňování zaměstnanců, lze v rámci mechanismu kontroly dodržování kolektivní smlouvy vyššího stupně a opatření pro případ zjištění jejího nedodržování přistoupit k uzavření dodatečné dohody ke kolektivní smlouvě vyššího stupně, jehož obsahem bude určení zaměstnavatelů, kteří nebudou nadále v určitém rozsahu povinni tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně naplňovat. Uzavření takové dodatečné dohody ovšem

¹⁴⁹ Viz též část této práce pojednávající o průběhu kolektivního vyjednávání a jeho organizaci na str. 81.

¹⁵⁰ Brádlér, J., Brádlérová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubrt, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 28.

předpokládá předchozí dohodu v tomto smyslu mezi takto dotčeným zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něj působí.¹⁵¹

Stávající právní úprava brání vzniku situace, kdy by v důsledku rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně mělo současně být pro jednotlivého zaměstnavatele závazných více kolektivních smluv vyššího stupně. Zákon o kolektivním vyjednávání totiž v § 7a písm. e) stanoví, že kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele, není závazná pro zaměstnavatele, pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně (typicky kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená zaměstnavatelskou organizací, jejímž je takový zaměstnavatel členem). Právem neupraven však je souběh více kolektivních smluv vyššího stupně, které by měly u jednotlivého zaměstnavatele platit z důvodu jeho souběžného členství ve více zaměstnavatelských organizacích, které kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřely.¹⁵²

4.2.1. Ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

V souladu se zmocněním upraveným v § 15 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání upravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem financí vyhláškou č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Ukládání kolektivních smluv vyššího stupně reflektuje skutečnost, že tyto kolektivní smlouvy mají normativní význam u většího počtu zaměstnavatelů.¹⁵³ Ustanovení § 12 odst. 1 vyhlášky ukládá smluvní straně na straně zaměstnavatele povinnost odevzdat uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně doručení jejího textu do 14 dnů od jejího uzavření Ministerstvu práce a sociálních věcí a stejně tak postupovat i při

¹⁵¹ Brádlér, J., Brádlérová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubrt, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 31.

¹⁵² Viz též Erényi, T., Vejsada, D.: Vybrané otázky kolektivních smluv vyššího stupně. Práce a mzda, 10/2013, str. 26.

¹⁵³ Tomeš, I., Tkáč, V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 171.

změnách takových kolektivních smluv. Rozhodnutí rozhodce týkající se kolektivních smluv vyššího stupně se Ministerstvu práce a sociálních věcí podle § 12 odst. 2 vyhlášky odevzdávají obdobným postupem. Vlastní ukládání kolektivních smluv vyššího stupně provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které přitom v souladu s § 13 vyhlášky odevzdané kolektivní smlouvy vyššího stupně řadí podle smluvních stran a podle data uzavření.

4.2.2. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Důležitou stránku kolektivního vyjednávání tvoří rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na zaměstnavatele v příslušném odvětví,¹⁵⁴ které upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je uznáváno jako jedno z opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání¹⁵⁵ a slouží především k tomu, aby v podobě výhodnější ceny práce nedocházelo na úkor zaměstnanců k neodůvodněné konkurenční výhodě u těch zaměstnavatelů působících v daném hospodářském odvětví, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání, nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechtějí poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou jako výsledek kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, oproti zaměstnavatelům, pro které je uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně závazná.¹⁵⁶ Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně eliminuje případné sociální nevýhody zaměstnanců těch zaměstnavatelů, kteří nejsou členy

¹⁵⁴ Lze se setkat též s jednoslovným označením „extenze“.

¹⁵⁵ Tröster, P. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 515.

¹⁵⁶ V praxi bylo a je možné se setkat s nevlí kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně též u zaměstnavatelských organizací. V reakci na tento jev se objevily názory, že oprávnění zaměstnavatelské organizace kolektivně vyjednat (a její totožná povinnost, pokud je zaměstnavatelská organizace ke kolektivnímu vyjednávání vyzvána sociálním partnerem na straně zaměstnanců) je dáno per se ze zákona o kolektivním vyjednávání. Neochota kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně na straně zaměstnavatelských organizací je bezesporu jedním z důvodů silnějšího praktického významu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni ve srovnání s praktickým významem kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni v České republice.

zaměstnavatelské organizace, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela, umožňuje zvyšovat a docilovat relativně obdobného standardu pracovněprávních a mzdových podmínek u zaměstnavatelů v hospodářském odvětví¹⁵⁷ a napomáhá vytváření srovnatelného konkurenčního prostředí u zaměstnavatelů působících v podobných oborech činnosti. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv předpokládá i doporučení Mezinárodní organizace práce č. 91 z roku 1951.¹⁵⁸ Stávající česká právní úprava rozšiřování závaznosti kolektivních smluv je částí odborné veřejnosti přijímána kriticky jako projev mocenské pozice stran uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně, která jim umožňuje si tímto způsobem vynutit aplikaci výsledků svého kolektivního vyjednávání i u těch zaměstnavatelů, na které by se jinak tyto výsledky nevztahovaly,¹⁵⁹ a je poukazováno i na její nesystematičnost.¹⁶⁰

Podstata rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně spočívá v souladu s § 7 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání v určení, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná nejen pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela, ale i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem odvětvové klasifikace ekonomických činností¹⁶¹ bez ohledu na to, zda u nich působí odborová organizace. K tomuto určení dochází sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí na společný návrh¹⁶² smluvních stran kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost má být rozšířena, pokud je tato kolektivní smlouva uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo příslušným

¹⁵⁷ Viz též Kalenská M., K otázkám rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, Právo a zaměstnání 1-2/2000.

¹⁵⁸ Viz str. 32 této práce.

¹⁵⁹ Šubrt, B. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 109.

¹⁶⁰ Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 14.

¹⁶¹ Jednalo se o klasifikaci ve smyslu zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů. Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 byla od 1. 1. 2008 zavedena Klasifikace ekonomických činností NACE Revize 2. Český statistický úřad sdělením č. 244/2007 Sb. zavedl národní verzi této klasifikace, a to Klasifikaci ekonomických činností (CZ-NACE), která pro statistické účely nahradila odvětvovou klasifikaci ekonomických činností.

¹⁶² Na řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se subsidiárně použije zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců. Zákon o kolektivním vyjednávání tak umožňuje rozšíření závaznosti pouze takové kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž uzavření vyvolává kvalifikované reprezentativní účinky pro dané odvětví.¹⁶³ Splnění výše uvedené podmínky stanovené § 7 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání se posuzuje k poslednímu dni čtvrtletí, za které jsou k dispozici údaje Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců.

Svůj společný návrh na rozšíření závaznosti uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně podávají strany této kolektivní smlouvy¹⁶⁴ písemnou formou a s podpisy na téže listině, uvádějí v něm označení kolektivní smlouvy, jejíž rozšíření závaznosti navrhuje, a označení odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Znění uzavřené kolektivní smlouvy se k návrhu připojuje. Dále musí návrh obsahovat údaje předepsané v § 7 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání, které umožňují ověřit splnění podmínky dostatečné reprezentativnosti účinků uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně pro dotčené odvětví.

Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vzít svůj návrh zpět do 15 dnů od jeho doručení. Pokud se pro takový krok rozhodnou, musejí tak, obdobně jako při podání návrhu, učinit společně s uvedením podpisů na téže listině.

Pokud návrh nesplňuje zákonné požadavky, vyzve Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhující strany, aby odstranily nedostatky, případně aby návrh doplnily, a stanoví jim k tomu lhůtu.

Je-li návrh podán se všemi náležitostmi a je-li splněna podmínka podle § 7 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, rozhodne Ministerstvo práce a sociálních věcí v řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy a podle § 7 odst. 9

¹⁶³ Zákonem takto stanovená reprezentativnost je zřejmě nedostatečná, a zákon by měl stanovit pro možnost rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně hranice vyšší. Původní znění § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, které bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02, vyhlášeným pod č. 199/2003 Sb., však dokonce neobsahovalo žádný požadavek reprezentativnosti.

¹⁶⁴ Iniciativa vedoucí k tomuto kroku bývá ve většině případů vyvíjena ze strany odborů, nikoli zaměstnavatelů (viz Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubrt, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 42).

zákonu o kolektivním vyjednávání zašle bez zbytečného odkladu po nabytí právní moci rozhodnutí sdělení o rozšíření závaznosti dotčené kolektivní smlouvy vyššího stupně k vyhlášení do Sbírky zákonů. Proti rozhodnutí mohou účastníci řízení, jimiž jsou navrhující strany kolektivní smlouvy, podat rozklad.

Kolektivní smlouva vyššího stupně se podle § 7a zákona o kolektivním vyjednávání stane závaznou v rozšířeném rozsahu od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů. Ustanovení § 7a zákona o kolektivním vyjednávání dále vymezuje okruh zaměstnavatelů, na které se závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně ani po rozšíření její závaznosti nevztahuje.

Znění všech kolektivních smluv vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele, jsou dostupná na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a k nahlédnutí na všech krajských pobočkách Úřadu práce České republiky.

Popsaná úprava rozšiřování závaznosti kolektivních smluv de lege lata nahradila dřívější právní úpravu, podle které ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání umožňovala, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo právním předpisem (vyhláškou), že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která takovou kolektivní smlouvu uzavřela.¹⁶⁵ Ústavní soud svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 40/02 ze dne 11.6.2003¹⁶⁶ ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání zrušil s účinky dnem 31.3.2004 pro jeho neústavnost. Stávající právní úprava je účinná od 1.7.2005. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně de lege lata naráží v aplikační praxi na těžkosti zejména, pokud jde o složitý postup stanovený pro podání návrhu a pokud jde o zařazení jednotlivých zaměstnavatelů s různorodým předmětem podnikání pod realitě nejlépe odpovídající ekonomickou činnost.¹⁶⁷

¹⁶⁵ V devadesátých letech minulého století a na počátku třetího tisíciletí byla tímto způsobem závaznost kolektivních smluv vyššího stupně rozšiřována v případě některých smluv na mnoho set, či dokonce několik tisíc zaměstnavatelů. V letech 1996 až 1998 naopak nedošlo k rozšíření závaznosti žádné z kolektivních smluv vyššího stupně (ačkoli jich v uvedeném období bylo uzavřeno 55).

¹⁶⁶ Nález byl vyhlášen pod č. 199/2003 Sb.

¹⁶⁷ Institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně byl nejhojněji využíván na přelomu tisíciletí v letech 1999 – 2003. V době od 1.4.2004 do 30.6.2005 nepřicházelo využití tohoto institutu pro neexistenci

4.3. Kolektivní vyjednávání na nadnárodní úrovni – exkurs

Jako nadnárodní kolektivní vyjednávání lze označit postupy, které vedou k uzavření dohody mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli náležejícími do téhož podnikatelského uskupení na jedné straně a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na druhé straně, přičemž obsahem dohody jsou vzájemné závazky obou stran týkající se pracovních a zaměstnaneckých podmínek nebo vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo jejich zástupci a její působnost se týká několika států.¹⁶⁸ Pro označení uvedených dokumentů se užívá pojem „nadnárodní podnikové smlouvy“.¹⁶⁹ Vzhledem k tomu, že formát i obsah takto uzavíraných dokumentů jsou velmi variabilní, právní povaha jednajících stran je rovněž velmi různorodá (nejčastěji se, pokud jde o stranu zaměstnanců, setkáváme s evropskými radami zaměstnanců,¹⁷⁰ pravidlem jsou situace, kdy na straně zaměstnanecké vystupují entity, jež nejsou nadány právní subjektivitou) a významné rozdíly panují i ohledně míry závaznosti toho kterého dokumentu, lze se setkat též s mnohoznačnějším označením pomocí pojmu „nadnárodní texty“.¹⁷¹

Vznik nadnárodních textů byl vyvolán stále početnějšími situacemi, kdy jsou jednotliví zaměstnavatelé členy podnikatelských skupin, jež svou přítomností zasahují více národních států. Právě v takových situacích cítí zaměstnavatelé i zaměstnanci potřebu sjednat či deklarovat ve formě nadnárodního textu standardy či pravidla, která se mají uplatnit plošně v každém z dotčených států, u každého z dotčených zaměstnavatelů.

právní úpravy v úvahu. Po 1.7.2005 dochází k rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně ve zřetelně menším rozsahu, než tomu bylo před rokem 2004. V podrobnostech viz Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubrt, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 37 a 44.

¹⁶⁸ Pichrt, J. Transnational Company Agreement – nový jev v právu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 17.

¹⁶⁹ Odpovídá anglickému pojmu „transnational company agreement“.

¹⁷⁰ Pichrt, J. Transnational Company Agreement – nový jev v právu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 23.

¹⁷¹ Odpovídá anglickému pojmu „transnational texts“.

V řadě případů nelze nadnárodní texty či nadnárodní podnikové smlouvy považovat za kolektivní smlouvy, protože se nejedná o dokumenty, při jejichž vzniku byly respektovány příslušné (národní) právní normy upravující kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv¹⁷² nebo protože se tyto dokumenty svým obsahem věnují specifickým tematickým okruhům a svým obsahem neodpovídají obsahu kolektivních smluv, který spočívá v úpravě pracovních podmínek nebo podmínek odměňování. Je zřejmé, že v České republice není *de lege lata*¹⁷³ možné přiznat povahu kolektivní smlouvy dokumentu, který byl sjednán a formálně stvrzen jinak, než mezi zaměstnavatelem, více zaměstnavateli či organizací zaměstnavatelů na jedné straně a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na druhé straně.

Z uvedeného vyplývá, že přímá aplikace nadnárodních textů v České republice bez dalšího bude zpravidla narážet na pochybnosti a výhrady založené na nejistotě panující ohledně jejich právního režimu, či dokonce na nesouladu jejich právního režimu s českým právním řádem. Těmto pochybnostem a výhradám se lze vyhnout volbou takového postupu, při kterém bude obsah nadnárodního textu převzat stranami kolektivního vyjednávání, které jej učiní předmětem své dohody a součástí obsahu sjednané kolektivní smlouvy, nebo postupu spočívajícího v převzetí obsahu nadnárodního textu do jednostranného aktu zaměstnavatele, případně faktickou aplikací obsahu nadnárodního textu zaměstnavatelem v jeho každodenní praxi.¹⁷⁴

¹⁷² K aktivitám Evropské komise zaměřeným na vznik právního rámce pro některé typy nadnárodního kolektivního vyjednávání a k databázi nadnárodních podnikových smluv viz Pichrt, J. *Transnational Company Agreement – nový jev v právu kolektivního vyjednávání*. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 17.

¹⁷³ Rozhodující význam zde mají § 1 zákona o kolektivním vyjednávání a § 22 zákoníku práce.

¹⁷⁴ Pichrt, J. *Transnational Company Agreement – nový jev v právu kolektivního vyjednávání*. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 25.

5. Proces kolektivního vyjednávání

5.1. Předmět kolektivního vyjednávání

Jak již bylo uvedeno výše, vychází česká platná právní úprava z užšího chápání kolektivní vyjednávání jako jednání stran o kolektivní smlouvě s cílem kolektivní smlouvu uzavřít.¹⁷⁵ Ve smyslu tohoto pojetí jsou předmětem kolektivního vyjednávání vztahy mezi stranou zaměstnavatelů a stranou zaměstnanců (či spíše vztahy mezi subjekty vystupujícími na straně zaměstnavatelů a subjekty vystupujícími na straně zaměstnanců), které mohou a dle vůle stran kolektivního vyjednávání mají být předmětem kolektivní smlouvy, tedy vztahy, které budou sjednávány kolektivní smlouvou upraveny.

V perspektivě širšího chápání kolektivního vyjednávání je předmět kolektivního vyjednávání rozmanitější a zahrnuje i další složky odlišné od složky determinované uzavřenou kolektivní smlouvou jakožto cílem kolektivního vyjednávání. Takto chápané kolektivní vyjednávání nezahrnuje pouze sjednání kolektivní smlouvy, ale také další roviny vyjednávání mezi stranami. Za předmět kolektivního vyjednávání v širším pojetí je třeba označit veškeré vztahy, otázky a témata, o kterých vyjednávající strany povedou sociální dialog. Takto chápaný a vymezovaný předmět kolektivního vyjednávání bude třeba vymezovat pomocí účelu a cíle, k nimž vyjednávání směřuje. Příkladem lze uvést kolektivní vyjednávání směřující k působení na průběh zákonodárného či jiného právo tvorného procesu, k ovlivnění politického rozhodnutí apod.¹⁷⁶

Kolektivní vyjednávání umožňuje zaměstnancům vykonávat prostřednictvím svých zástupců coby jedné ze stran kolektivního vyjednávání vliv na chod a další

¹⁷⁵ Viz část této práce o pojmu kolektivního vyjednávání na str. 9 a násl.

¹⁷⁶ Srov. Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 68. Konkrétním příkladem může být např. uzavření dohody mezi Českomoravskou konfederací odborových svazů a Svazem průmyslu a dopravy o některých návrzích na doplnění technické novely zákoníku práce na jaře 2007 (blíže viz Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 65).

rozvoj svých zaměstnavatelů, a podílet se tak nepřímo na jejich řízení. Jedná se o projev jednoho ze základních koncepčních principů, na kterých je kolektivní vyjednávání postaveno, a to principu průmyslové demokracie, podle kterého mají zaměstnanci právo účastnit se na formulování pravidel a stanovování podmínek, za kterých budou vykonávat práci.¹⁷⁷ V tomto ohledu jsou předmětem kolektivního vyjednávání i povaha a míra spoluúčasti zaměstnanců na řízení zaměstnavatelů. Zákoník práce dává zaměstnancům prostor též pro přímé uplatnění jejich vlastní iniciativy v rámci kolektivního vyjednávání, když v § 25 odst. 3 stanoví, že zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.¹⁷⁸

5.2. Průběh kolektivního vyjednávání a jeho organizace

Průběh kolektivního vyjednávání a jeho organizace v každém jednotlivém případě závisejí na konkrétní situaci a na podmínkách, ve kterých se obě vyjednávací strany nacházejí. Je zřejmé, že průběh kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery, kteří se dobře a dlouhodobě znají a kolektivně spolu vyjednávají opakovaně, bude nutně odlišný od kolektivního vyjednávání partnerů, kteří dosud neměli příležitost se v takové situaci setkat a poznat. Obdobně budou nutně existovat rozdíly mezi průběhem kolektivního vyjednávání, jehož se na straně zaměstnanců účastní odborová organizace, která má u zaměstnavatele či zaměstnavatelů, pro něž budou mít výsledky kolektivního vyjednávání účinky, početnou členskou základnu nebo která se alespoň těší silné spontánní podpoře zaměstnanců, a průběhem kolektivního vyjednávání, jehož se účastní odborová organizace s omezenou členskou základnou a bez větší podpory zaměstnanců zaměstnavatele, u něhož působí. Jinak bude probíhat kolektivní vyjednávání v období hospodářské konjunktury a s jiným průběhem je

¹⁷⁷ Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 73.

¹⁷⁸ Viz též část této práce o průběhu kolektivního vyjednávání a jeho organizaci na str. 78.

třeba počítat v době recese. S fází ekonomického cyklu úzce souvisí jiný významný faktor ovlivňujícím průběh a podobu kolektivního vyjednávání, a to aktuální situace na trhu práce v tom kterém odvětví či regionu. Vliv na kolektivní vyjednávání může mít též aktuální společenská a politická situace.

Vedle právě uvedených objektivních okolností a podmínek závisí průběh a podoba kolektivního vyjednávání také na vlastnostech, znalostech a schopnostech osob, které se procesu účastní jako členové vyjednávacích týmů. Aby byl výsledek kolektivního vyjednávání rozumným a vyváženým kompromisem, na kterém bude možné sociální smír mezi partnery dlouhodobě udržovat, je třeba, aby byly týmy na obou stranách schopny zpracovat velké množství relevantních informací především z ekonomické a sociální oblasti a správně je vyhodnotit a aby byly v dostatečné míře nadány dovednostmi v oblasti vyjednávacích strategií a taktik. Značné těžkosti lze v kolektivním vyjednávání očekávat tam, kde na sebe jako vyjednávači narazí osobnosti, jejichž povahové vlastnosti budou v problematických otázkách spíše než hledání vhodných kompromisů podporovat eskalaci a vyhrocování.

Bez ohledu na to, za jakých rámcových podmínek kolektivní vyjednávání probíhá a jak dovední a vhodní jsou vyjednávači, jsou pro jeho průběh a postup určující ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, který, jak bylo již dříve uvedeno, má pro úpravu kolektivního vyjednávání povahu procesního předpisu.¹⁷⁹ Před tím, než samotné vyjednávání začne, je velice důležité pro budoucí úspěch jednání, aby si obě strany nejprve vytyčily, s jakými požadavky do kolektivního vyjednávání vstupují, čeho chtějí a čeho reálně mohou dosáhnout, popřípadě z jakých požadavků jsou ochotny ustoupit. Samotné kolektivní vyjednávání může být zahájeno neformálními kontakty, může však mít též od samého počátku formální podobu v podobě předložení prvotních návrhů v listinné podobě. Zákon stanoví pouze rámcová procesní pravidla, úpravu kolektivního vyjednávání jako takového a uzavírání kolektivních smluv se zákonodárci podařilo vtěsnat do pěti odstavců jednoho

¹⁷⁹ Viz str. 22 této práce.

paragrafu.¹⁸⁰ Konkrétní podoba samotného vyjednávání je tak ve značné míře ponechána na vůli sociálních partnerů. V této rovině se samozřejmě významným způsobem projeví takové skutečnosti, jako je vzájemná známost sociálních partnerů a zkušenostmi z minulosti podložená vzájemná očekávání. V některých případech se lze setkat s praxí, kterou mezi sebou sociální partneři vyvinuli a která spočívá v začlenění podrobnějších procesních pravidel pro jejich vzájemné kolektivní vyjednávání ve formě jednacího řádu přímo do textu sjednané a uzavřené kolektivní smlouvy.

Základním zákonným pravidlem kolektivního vyjednávání je povinnost obou vyjednávajících stran vzájemně spolu jednat, jak ji stanoví § 8 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání. Zákon vede obě strany ke společnému jednání a nedává žádné z nich možnost bránit uzavření kolektivní smlouvy odmítáním takového jednání.¹⁸¹ Zákonodárce dává zakotvením povinnosti vzájemného jednání jasně najevo, jaký důraz klade na to, aby sociální partneři nalézali sociální smír autonomně a ve vzájemné interakci. Takto kladený důraz má svůj původ v pozitivní zkušenosti, která potvrzuje obecnou schopnost stran vést sociální dialog v podobě vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy a která současně svědčí o vysoké míře akceptace a dodržování pravidel oběma stranami, pokud si strany taková pravidla samy sjednaly, a pravidla jsou tak projevem jejich společné vůle.

Citované ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání dále obě vyjednávající strany zavazuje poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Zákon stanovením této vzájemné povinnosti vede strany k tomu, aby si v souvislosti s kolektivním vyjednáváním vycházely vzájemně vstříc, a umožnily tak i mimo rámec vlastního vzájemného jednání sbližování svých stanovisek, které je pro dosažení shody v kolektivním vyjednávání nezbytné.

¹⁸⁰ Zákonodárce si byl vědom skutečnosti, že kolektivní vyjednávání bude typicky a nejčastěji vedeno osobami bez právního vzdělání, a vědomě tak právní úpravu pojal jednodušším způsobem, který vyjednávající strany nespouští složitými a podrobnými pravidly. Viz též důvodovou zprávu k návrhu zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁸¹ Přesto se lze setkat s případy, kdy zejména zaměstnavatelé nereagují na návrhy kolektivních smluv předložené odborovými organizacemi, a kolektivního jednání se tak implicitně odmítají účastnit. Viz též Hrabcová, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 129.

Zákon o kolektivním vyjednávání nestanoví, která strana má kolektivní vyjednávání zahájit, nýbrž ustanovením § 8 odst. 1, podle něhož je kolektivní vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze stran druhé straně, ponechává oběma stranám možnost, aby vůli k uzavření kolektivní smlouvy jako první projevila kterákoli z nich. Z formulace citovaného ustanovení nevyplývá, že by obsahem návrhu na uzavření kolektivní smlouvy již nezbytně musel být návrh textu jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy. Obsahem návrhu na uzavření však zřejmě nemůže být pouhý soupis předmětů kolektivního vyjednávání, kterými by se podle představy strany, která kolektivní vyjednávání zahajuje, měla budoucí kolektivní smlouva zabývat.¹⁸² Takový postup lze totiž vyloučit s ohledem na znění § 8 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, který ukládá adresátovi návrhu povinnost na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do sedmi pracovních dnů,¹⁸³ není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijal. Předpokladem pro vyjádření se k návrhům, které nejsou přijímány, je skutečnost, že tyto návrhy již mají kvalitu navrhované smluvní úpravy, nikoli pouhého vyjmenování témat pro úpravu budoucí kolektivní smlouvou. Výše uvedený postup spočívající v předložení útržkovitého a heslovitého návrhu by nebyl ani praktický a efektivní, neboť předložení návrhu textu jednotlivých smluvních ustanovení hned na počátku kolektivního vyjednávání je krokem, který může mnohem účinněji a rychleji vést k dosažení dohody o textu kolektivní smlouvy a k jejímu uzavření, a tudíž k dosažení cíle kolektivního vyjednávání.

Z formulace § 8 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání lze též dovozovat nepřípustnost postupu, kdy by strana, které byl předložen návrh kolektivní smlouvy, na předložený návrh nereagovala odpovědí a vyjádřením se k návrhům (částečně

¹⁸² V tomto smyslu viz též Šubrt, B.: Co přináší novela zákoníku práce od 1.1.2014. *Práce a mzda*, 12/2013, str. 15.

¹⁸³ Tato subsidiárně stanovená lhůta pro odpověď na předložený návrh byla do zákona o kolektivním vyjednávání doplněna až jeho novelou s účinností od 1.1.2007. Před tímto datem mohla být absence takto stanovené lhůty zneužívána stranou nemající zájem na postupu v kolektivním vyjednávání a na uzavření kolektivní smlouvy k průtahům a zdržování vyjednávacího procesu. Viz též Kubínková, M. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica*, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 55.

návrhu), které nepřijala, ale předložením vlastního alternativního návrhu kolektivní smlouvy.¹⁸⁴

Na základě zákonem stanovené povinnosti smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost lze i přes absenci výslovné právní úpravy vyvodit spolehlivě závěr, že i strana, která vystoupila s návrhem na uzavření kolektivní smlouvy, má povinnost bez zbytečného odkladu reagovat na odpověď, vyjádření k nepřijatým návrhům a protinávrhy druhé strany.¹⁸⁵

Zákon vyžaduje písemnou formu uzavřené kolektivní smlouvy i vzájemných projevů vůle obou stran kolektivního vyjednávání v jeho průběhu především proto, že kolektivní smlouva ve své normativní části je pramenem práva, a je proto třeba zajistit obecnou možnost objektivně se kdykoli seznámit s jejím zněním.¹⁸⁶ Písemná forma je však důležitá i pro případ, kdy bude třeba návrhy a protinávrhy přednesené v rámci kolektivního vyjednávání předložit v rámci řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy zprostředkovateli či rozhodci nebo kdy budou takové projevy vůle vyjednávajících stran sloužit jako důkazy v řízení před soudem.¹⁸⁷

Předložení návrhu textu jednotlivých ustanovení je samozřejmě usnadněno tam, kde mezi sebou strany nezahajují kolektivní vyjednávání poprvé, ale kde navazují na předchozí společné postupy a mají již z předchozích vzájemných jednání k dispozici text kolektivní smlouvy, v jejíž uzavření jejich dřívější kolektivní vyjednávání vyústilo a která je zpravidla v takové chvíli stále platná. Existence textu kolektivní smlouvy, kterou strany již dříve vyjednaly, umožňuje straně, která hodlá návrh nové kolektivní smlouvy předložit, převzít při tvorbě návrhu smluvního textu beze změny ta ustanovení dosavadní kolektivní smlouvy, která se v praxi osvědčila, a naopak v případě pravidel, která se v praxi ukázala jako ne zcela vyhovující, přistoupit při formulaci návrhu nové kolektivní smlouvy k jejich nezbytným úpravám.

¹⁸⁴ Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 59.

¹⁸⁵ Šubrt, B.: Co přináší novela zákoníku práce od 1.1.2014. Práce a mzda, 12/2013, str. 15

¹⁸⁶ Viz též Tröster, P. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 514. Nezbytnost písemné formy kolektivní smlouvy lze vyvodit též z § 29 věty druhé zákoníku práce.

¹⁸⁷ Tomeš, I., Tkáč, V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 181.

Strana, která hodlá předložením návrhu na uzavření kolektivní smlouvy zahájit kolektivní vyjednávání, má možnost tímto krokem do značné míry ovlivnit ovzduší, v němž se další postup kolektivního vyjednávání bude odehrávat. Vědomým formulováním návrhu tak, aby do popředí zřetelně vystoupily body, ve kterých jsou pozice obou vyjednávajících stran velmi vzdáleny, nebo dokonce záměrným uvedením takových bodů v podobě, o které je známo, že je pro druhou stranu nepřijatelná, může strana předkládající návrh vyvolat ostrou a odmítavou reakci druhé strany, v jejímž důsledku dojde hned na počátku kolektivního vyjednávání k nežádoucímu vyhocení situace a ke vzniku rizik pro dosažení konsensu mezi oběma stranami kolektivního vyjednávání. Strana připravující návrh na uzavření kolektivní smlouvy tak musí již tomuto prvnímu kroku věnovat náležitou pozornost a nesmí jeho význam a dosah podcenit.¹⁸⁸ Každá z vyjednávajících stran musí mít na paměti, že kolektivní vyjednávání je projevem a výrazem sociálního partnerství a že v celém jeho průběhu je nezbytné přistupovat k druhé straně s potřebnou mírou respektu a etiky.¹⁸⁹

Příprava návrhu na uzavření kolektivní smlouvy může být usnadněna v případě, kdy strana pro přípravu navrhovaného textu kolektivní smlouvy využije některý ze vzorových textů, které s cílem podpořit a usnadnit kolektivní vyjednávání připravují jak odborové svazy či konfederace, tak organizace zaměstnavatelů.

Zákonodárce předvídá případy, kdy budou mít samotní zaměstnanci zájem a vůli podnítit či ovlivnit kolektivní vyjednávání a přispět k dosažení jeho výsledku, a zákoník práce tak ve svém § 25 odst. 3 stanoví, že zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.¹⁹⁰

Sociální partneři s vyspělou a rozvinutou kulturou kolektivního vyjednávání často člení celou materii, která je předmětem jejich kolektivního vyjednávání, na několik tematicky vyhraněných oblastí, kterým věnují jednotlivé kapitoly budoucí

¹⁸⁸ Tomeš, I., Tkáč, V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 169.

¹⁸⁹ Tomeš, I., Tkáč, V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 162.

¹⁹⁰ Viz též část této práce o předmětu kolektivního vyjednávání na str. 73.

kolektivní smlouvy a o nichž vedou relativně samostatná, a pokud jde o organizaci vyjednávání, oddělená jednání s cílem dosáhnout v každé z těchto oblastí dílčí dohody, a uzavřít tak příslušnou kapitolu vyjednávané kolektivní smlouvy. Tento postup umožňuje oběma vyjednávacím stranám dosáhnout během krátké doby po zahájení jednání dílčích dohod o obsahu kolektivní smlouvy v těch oblastech, které jsou méně konfliktní a v nichž jsou jejich stanoviska navzájem blízká, a poté soustředit síly a pozornost na témata, u nichž je dosažení shody obtížnější. Není přitom vyloučeno, aby dílčí jednání o odlišných otázkách vedly za každou ze stran odlišné pracovní týmy. Takové rozdělení vyjednávacích kompetencí může přinášet časově efektivnější postup ve vyjednávání, neboť jednotlivé vyjednávací týmy na obou stranách, které se svým obsazením navzájem liší, mohou pracovat souběžně, klade však na druhé straně značné nároky na vzájemnou koordinaci a harmonizaci postupu vyjednávacích týmů, zejména v případech, kdy se kolektivní vyjednávání vyvíjí směrem ke konečné dohodě cestou kompromisů, v jejichž rámci obě strany činí v různých oblastech, o nichž se kolektivní vyjednávání vede, střídavě ústupky ze svých původně zastávaných pozic.

Častou okolností, která doprovází kolektivní vyjednávání, bývá rozdělení příslušnosti k jednotlivým fázím procesu kolektivního vyjednávání mezi různé orgány, skupiny osob či grémia u obou sociálních partnerů. Vedle skupiny osob, která plní svou úlohu vyjednávacího orgánu na té které straně a jejíž úkol v kolektivním vyjednávání je splněn v okamžiku nalezení názorové shody o předmětu vyjednávání s obdobnou skupinou protistrany, tak rozeznáváme dále orgán či grémium, které má za úkol takto dosažený výsledek v kolektivním vyjednávání schválit, aby výsledek bylo možné považovat za konečný stav vzájemné dohody, a konečně orgán či zástupce každé ze stran, jenž je příslušný a oprávněný ke stvrzení vyjednaného a schváleného výsledku podpisem.

V situacích, kdy sociální partneři, kteří sjednávají kolektivní smlouvu, předvídají či očekávají změnu některé z okolností, jež jsou pro úpravu obsaženou v kolektivní smlouvě rozhodující, a kdy je zřejmé, že pokud taková změna nastane, stane se

úprava v kolektivní smlouvě nevyhovující novým okolnostem, se může součástí kolektivní smlouvy stát též ujednání o možnosti změny kolektivní smlouvy a o rozsahu takové změny. Takový postup výslovně upravuje zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 8 odst. 5, podle kterého mohou smluvní strany v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah, přičemž při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Je spíše nepravděpodobné, že se oběma stranám podaří ihned nalézt úplnou shodu ve všech otázkách, které učinily předmětem svého kolektivního vyjednávání. Mnohem obvyklejší a častější jsou situace, kdy se strany k jednáním scházejí opakovaně v několika vyjednávacích kolech. Zkušení sociální partneři proto dbají na to, aby zahájení svého kolektivního vyjednávání správně načasovali, a mohli tak včas dosáhnout jeho výsledku. Dobu mezi uzavřením kolektivní smlouvy a zahájením nového kolektivního vyjednávání směřujícího k uzavření kolektivní smlouvy následně využívají sociální partneři na obou stranách k vyhodnocování praktické aplikace uzavřené kolektivní smlouvy, sbírání dat potřebných pro hledání pozice pro příští kolektivní vyjednávání či přípravu členů vyjednávacích týmů.

Zákonodárce vychází z předpokladu, že pro dosažení shody o kolektivní smlouvě budou sociální partneři obvykle potřebovat dobu nikoli kratší než dva měsíce. Proto pokud jde o okamžik zahájení jednání o kolektivní smlouvě, stanoví § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání oběma vyjednávacím stranám povinnost zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci kolektivní smlouvy dohodli možnost její změny. Tato povinnost vzniká účastníkům smlouvy, pokud mezi nimi byla uzavřena kolektivní smlouva na dobu určitou nebo pokud v uzavřené kolektivní smlouvě na dobu neurčitou strany sjednaly možnost její změny k určitému datu nebo pokud byla uzavřená kolektivní smlouva některou ze stran vypovězena. Jednáním o uzavření kolektivní smlouvy je přitom třeba rozumět nejen jednání o obsahu a konkrétním znění nové kolektivní smlouvy, ale jednání stran dosavadní kolektivní smlouvy o tom, zda má být nová

kolektivní smlouva vůbec uzavřena, a pokud tomu tak má být, jak budou strany postupovat. Jednání o uzavření kolektivní smlouvy tak může být ukončeno i shodou stran na tom, že uzavření další kolektivní smlouvy není potřebné a strany o ně nemají zájem.¹⁹¹ S ohledem na význam a přínos kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv pro stabilizaci a rozvoj vztahů mezi sociálními partnery a pro prohlubování jejich nezbytné vzájemné spolupráce, který byl i v této práci na několika místech zdůrazněn, je takový negativní výsledek jednání o uzavření kolektivní smlouvy třeba vnímat jako nežádoucí a chápat jej jako projev nedostatečné vyspělosti sociálních partnerů či některého z nich.

Tam, kde dochází k uzavírání kolektivních smluv podnikových i kolektivních smluv vyššího stupně, resp. kde nastává souběh úpravy obsažené v podnikové kolektivní smlouvě uzavřené zaměstnavatelem a úpravy obsažené v kolektivní smlouvě vyššího stupně, která se na tohoto zaměstnavatele vztahuje, je třeba při organizaci podnikového kolektivního vyjednávání pamatovat na ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.¹⁹² Pokud by i přes citovaný zákaz podniková kolektivní smlouva obsahovala ujednání upravující práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, nebude se k takovým ujednáním přihlížet. Bude-li podniková kolektivní smlouva zaměstnavatelem uzavřena dříve, než dojde k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, jež se na něj bude vztahovat, nelze výše popsany důsledek pro některá ustanovení podnikové kolektivní smlouvy s jistotou vyloučit, neboť není v tu chvíli známo, vůči jakým ustanovením kolektivní smlouvy vyššího stupně bude jejich obsah poměřován. Pokud budou jednání o podnikové kolektivní smlouvě završována až po uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, budou moci obě vyjednávací strany k již uzavřené kolektivní smlouvě vyššího stupně přihlédnout a buď ve své podnikové

¹⁹¹ Tröster, P. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 514.

¹⁹² Viz též část této práce pojednávající o kolektivním vyjednávání na vyšší úrovni na str. 64.

kolektivní smlouvě sjednat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců ve větším rozsahu, nebo od sjednání takových práv v podnikové kolektivní smlouvě upustit, a nechat tak plně prostor pro uplatnění příslušné úpravy z kolektivní smlouvy vyššího stupně.

5.3. Výsledek kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání umožňuje konstruktivně hledat řešení otázek, které strany kolektivního vyjednávání učinily jeho předmětem. Strany se při vyjednávání snaží pokud možno vyhnout konfrontačním postojům a nalézají taková řešení, která respektují v co možná nejširší míře jejich navzájem odlišné zájmy a cíle. Jak v jednom ze svých nálezů konstatoval Ústavní soud, je účelem kolektivního vyjednávání být mechanismem sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení potenciálních konfliktů ohrožujících vnitřní mír.¹⁹³ Výsledkem kolektivního vyjednávání je formulace společného závěru v té které projednávané otázce jakožto výrazu shody a sociálního smíru, kterých strany dosáhly.¹⁹⁴ Platí přitom, že čím širší a tematicky bohatší je paleta otázek, které byly předmětem kolektivního vyjednávání a u kterých byly vyjednávající strany s to nalézt oboustranně přijatelné řešení, tím jsou hlubší a pevnější základy, na kterých je sociální smír mezi partnery postaven. Kolektivní vyjednávání je nejúčinnějším a vysoce demokratickým nástrojem pro řešení konfliktů zájmů nutně vznikajících a existujících mezi sociálními partnery stojícími na opačných stranách v pracovněprávních vztazích. I v případě nedosažení úplného konsensu ve všech bodech, o nichž sociální partneři vyjednávají, je permanentní vedení otevřeného dialogu významným činitelem napomáhajícím udržovat sociální smír mezi partnery i přes jejich existující rozdílná stanoviska. Každý z dílčích výsledků kolektivního vyjednávání v podobě dílčí názorové shody v kterékoli z oblastí,

¹⁹³ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02, vyhlášen pod č. 199/2003 Sb.

¹⁹⁴ Skutečnost, že spolu strany kolektivního vyjednávání jednájí o některé konkrétní otázky, samozřejmě není zárukou, že se jim v této otázce nakonec podaří dosáhnout konsensu. Výsledek kolektivního vyjednávání proto může mít i negativní podobu nedosažení shody.

o kterých strany kolektivně vyjednávaly, by měl vždy ležet v pásmu, kde je míra nároků kladených na zaměstnance ještě pro zaměstnance přijatelná sociálně a kdy je současně míra nákladů vyplývajících pro zaměstnavatele ještě pro zaměstnavatele přijatelná ekonomicky. Pokud se nebudou výsledky vyjednávání nacházet v takto vymezeném pásmu, nelze hovořit o dlouhodobě udržitelném konsensu mezi oběma stranami.¹⁹⁵

¹⁹⁵ Hrabcová, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 127.

6. Kolektivní smlouva

Cílem kolektivního vyjednání chápáno v jeho pojetí podle platného českého práva je dohodnout pracovní podmínky zaměstnanců včetně podmínek jejich odměňování a upravit vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatelů (např. rozsah poskytovaných informací, formy projednávání důležitých otázek atd.), a tím zajišťovat dosažení a udržení podnikového, odvětvového a celostátního sociálního smíru. Dosažená dohoda mezi sociálními partnery nalézá své formální vyjádření v uzavřené kolektivní smlouvě. Posláním kolektivní smlouvy je na jedné straně vytvořit takové podmínky, které pomohou zaměstnavatelům zajistit stabilitu a umožní jim koncentrovat se na jejich strategické cíle, a na druhé straně přinést zaměstnancům garanci mzdových a pracovních podmínek.

Kolektivní smlouva¹⁹⁶ je tak hlavním cílem a výsledkem kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouvu lze vymezit¹⁹⁷ jako dvoustranné písemné pracovněprávní jednání učiněné odborovou organizací, odborovými organizacemi či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavatelem, zaměstnavateli nebo sdružením zaměstnavatelů na druhé straně, jehož obsahem jsou vedle pravidel vzájemných vztahů mezi smluvními stranami též sjednané mzdové a další pracovní podmínky, které budou aplikovány na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli, na něž se vztahuje působnost kolektivní smlouvy, a jejich zaměstnanci, a to v tom rozsahu, ve kterém pracovněprávní předpisy ponechávají oběma stranám volnost určit takové podmínky vzájemnou dohodou.^{198, 199}

¹⁹⁶ V německém prostředí označována pojmem „Tarifvertrag“, v rakouském prostředí nalézáme „Kollektivvertrag“, ve švýcarském prostředí pak „Gesamtarbeitsvertrag“. V anglosaských zemích se užívá označení „collective agreement“.

¹⁹⁷ Zákonnou definici kolektivní smlouvy v českém právu de lege lata nenalézáme, což může vést k provokativní otázce, zda lze za kolektivní smlouvu považovat každé písemné ujednání mezi zaměstnavatelem a odbory týkající se práv v pracovněprávních vztazích (Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica. No 323. Brno: MU, 2007, str. 29).

¹⁹⁸ Obdobně viz Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 500.

Jakákoli smlouva obecně vyvolává smluvně právní (obligační) účinky mezi stranami smlouvy, vytváří jejich vzájemná práva a povinnosti. Je tomu tak i v případě kolektivních smluv, protože kolektivní smlouvy stanoví pravidla, podle kterých vznikají vzájemná práva a povinnosti stranám, které kolektivní smlouvu uzavřely. Znakem, který kolektivní smlouvu od jiných smluv významně odlišuje, je však její normativní (právo tvorný) účinek, tedy její vlastnost vyvolávat nejen smluvně právní účinky pro její smluvní strany, ale působit jako pramen práva.²⁰⁰ Funkce kolektivní smlouvy jako pramene práva, jako zdroje pravidel pro předem neurčený počet případů stejného druhu (zde pro předem neurčený počet pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, na které se vztahuje působnost kolektivní smlouvy), je dokonce její funkcí prvořadou a dominantní.²⁰¹

Kolektivní smlouva má povahu specifického smluvního institutu soukromoprávního charakteru, který vedle závazků smluvních stran obsahuje též ujednání, která mají normativní povahu a která normativně působí vůči osobám, jež jsou vůči smluvním stranám v určitém kvalifikovaném postavení.²⁰² Normativní ustanovení kolektivní smlouvy (normativní závazky) je třeba považovat v širším slova smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu) a práva, která vznikla z takových ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se podle § 25 odst. 4 zákoníku práce uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁰³ Normativní část kolektivní smlouvy je objektivním právem, neboť nestanoví jednotlivá subjektivní práva a povinnosti, jako je tomu u právního jednání, nýbrž

¹⁹⁹ Účinky kolektivní smlouvy vůči všem zaměstnancům zaměstnavatelů, pro něž je kolektivní smlouva závazná, vyjadřuje M. Galvas slovním spojením „všeobecně prospěšná smlouva“, viz Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica. No 323. Brno: MU, 2007.

²⁰⁰ V této souvislosti lze hovořit o hybridní povaze kolektivní smlouvy, viz Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 10/2013, str. 17.

²⁰¹ Popsanou podvojnou obsah kolektivní smlouvy upravuje i zákoník práce v § 23 odst. 1 (viz dále na str. 89 této práce).

²⁰² Obdobně Pichrt J. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 173.

²⁰³ Již před nabytím účinnosti zákoníku práce vyplýval totožný závěr z rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 22.11.1994, sp. Zn. 6 Cdo 94/94.

upravuje obvykle neurčité množství (množinu) právních vztahů odděleně od jednotlivých zvláštností těchto vztahů.²⁰⁴

Právě popsané specifické povaze a úloze kolektivní smlouvy odpovídá též zákaz stanovený § 28 odst. 1 zákoníku práce nahrazovat kolektivní smlouvu jinou smlouvou (typicky zvláště neupravenou, tedy nepojmenovanou smlouvou podle občanského zákoníku) a dále zákonné vyloučení aplikace některých institutů smluvního práva na kolektivní smlouvu, ačkoli jinak platí pro vztah občanského zákoníku k zákoníku práce (a tedy i k úpravě kolektivní smlouvy v zákoníku práce obsažené) ve smyslu § 4 zákoníku práce vztah subsidiarity. Pro kolektivní smlouvu je tak prostřednictvím § 28 odst. 2 zákoníku práce vyloučeno domáhat se její relativní neúčinnosti a dle § 28 odst. 3 zákoníku práce není možné kolektivní smlouvu zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran. Sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.²⁰⁵

Významu, který uzavřená kolektivní smlouva má pro právní postavení zaměstnanců, odpovídá ustanovení § 29 zákoníku práce, které stanoví, že smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům. Doslovnou aplikací ustanovení o povinnosti smluvních stran seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy na kolektivní smlouvy vyššího stupně bychom dospěli k závěru, že takto mají zaměstnance informovat dotčené odborové svazy a zaměstnavatelské organizace coby smluvní strany takové kolektivní smlouvy. Důsledné uplatnění takového, ač jinak zcela správného, závěru v realitě by ovšem nebylo zcela praktické. Potřebám a možnostem každodenní praxe bude v těchto případech mnohem lépe vyhovovat, pokud i v případě uzavření kolektivních smluv vyššího stupně budou s jejich obsahem zaměstnance seznamovat zaměstnavatelé, pro které je uzavřená

²⁰⁴ Kostečka, J. Kolektivní smlouva jako autonomní právotvorná lex contactus a některé teoretické otázky s tím spojené. Právník, 1996, 10-11, s. 870.

²⁰⁵ Podle § 28 zákoníku práce ve znění účinném před 1.1.2014 bylo zakázáno na kolektivní smlouvu použít úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.

kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a odborové organizace u takových zaměstnavatelů působící.²⁰⁶ Předpokladem takového postupu samozřejmě je včasná výměna informací mezi zaměstnavatelskou organizací, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela, a jejími členy, tedy zaměstnavateli, pro něž je taková kolektivní smlouva závazná, případně obdobná výměna informací mezi odborovým svazem coby stranou uzavřené kolektivní smlouvy a odborovými organizacemi působícími na podnikové úrovni u zaměstnavatelů, pro něž je taková kolektivní smlouva závazná.

6.1. Předmět kolektivní smlouvy

V souladu s rozlišováním normativních účinků a smluvně právních účinků kolektivní smlouvy lze rozlišovat též předmět kolektivní smlouvy. Na jedné straně její tvoří pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, na něž se vztahuje působnost kolektivní smlouvy, na straně druhé je představován vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, případně mezi odborovou organizací či svazem a organizací zaměstnavatelů coby smluvními stranami kolektivní smlouvy. V případě normativní části kolektivní smlouvy, kdy ustanovení kolektivní smlouvy plní ve vztahu k pracovněprávním vztahům právotvornou roli, by snad bylo přesnější hovořit o úpravě pracovněprávních vztahů jako o předmětu kolektivní smlouvy. Jinak lze předmět kolektivní smlouvy vymezit též jako triádu individuálních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům), kolektivních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části) a práv a povinností smluvních stran

²⁰⁶ V tomto smyslu též Pichrt, J. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 195.

(vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popřípadě organizací zaměstnavatelů).²⁰⁷

6.2. Obsah kolektivní smlouvy

Co bude obsahem kolektivní smlouvy, závisí ve zcela rozhodující míře na vůli stran, které o kolektivní smlouvě vyjednávají a mezi nimiž se po dosažení shody uzavírá. Ani zákoník práce, ani zákon o kolektivním vyjednávání, ani jiný právní předpis nestanoví povinné náležitosti kolektivní smlouvy. De lege lata je proto dán nejširší možný prostor pro smluvní autonomii stran. Díky zásadě „co není výslovně zakázáno, je dovoleno“, z níž zákoník práce vychází, závisí jen na shodné vůli smluvních stran, co vše a v jaké podobě se stane obsahem kolektivní smlouvy. Díky uplatnění této zásady mohou smluvní strany v kolektivních smlouvách sjednávat práva nejen v rámci pracovněprávních předpisů, ale i nad tento rámec. V tomto ohledu se aktuální právní úprava zásadně odlišuje od právní úpravy dřívější, provedené zákoníkem práce z roku 1965, která naopak v důsledku uplatnění principu „je zakázáno, co není výslovně dovoleno“ smluvní autonomii stran ve značné míře potlačovala. Posílená a rozšířená dispozitivnost právní úpravy provedené zákoníkem práce na rozdíl od převažující kogentnosti pravidel podle zákoníku práce z roku 1965 vytváří lepší prostor pro uplatnění kolektivního vyjednávání a příhodné podmínky pro jeho další rozvoj, jehož důsledkem bude posilování významu kolektivních smluv, především pak jejich normativní části. Z analýz výsledků kolektivního vyjednávání vyplývá, že v některých uzavíraných kolektivních smlouvách lze dnes stále ještě nalézat klauzule kopírující zákonná ustanovení, což lze zčásti chápat jako reziduum z minulých dob, zčásti pak jako projev prozatím nedostatečně rozvinuté vyspělosti a zkušenosti dotyčných sociálních partnerů na poli kolektivního vyjednávání a jako projev jejich nedostatečné ambice využít ve větší míře prostor poskytovaný

²⁰⁷ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22.11.1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.

současnou zákonnou úpravou pro regulaci kolektivní smlouvou. Na druhou stranu lze přebírání zákonných ustanovení do textu kolektivních smluv vnímat též jako projev snahy učinit text kolektivní smlouvy ucelenějším a koncipovat jej tak, aby typickému čtenáři z řad zaměstnanců poskytoval obšírnou a díky zahrnutí převzatých zákonných ustanovení dobře srozumitelnou informaci o jeho právech a nárocích ve vztahu vůči zaměstnavateli.²⁰⁸ Čím dál častěji však sociální partneři dokáží využívat možností poskytovaných de lege lata pro uplatnění své svobodné a autonomní vůle a naplňují své kolektivní smlouvy ujednáními, která vycházejí z jejich specifických podmínek a potřeb.²⁰⁹

Navzdory právě uvedenému je však třeba uvést, že i přes popsanou změnu koncepčního založení pracovního kodexu ve srovnání s jeho předchůdcem zůstává v zákoníku práce nadále významné množství ustanovení, která sama stanoví, že se od jimi zakotvené úpravy nelze odchýlit. Takové omezení smluvní volnosti a dispozitivnosti přitom platí nejen pro oblast individuálních pracovněprávních vztahů, kde jeho dopady zasahují do volnosti stran při sjednávání obsahu pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale také pro oblast kolektivních pracovněprávních vztahů, v níž způsobuje obdobné restrikce prostoru, v němž se mohou strany pohybovat při vyjednávání kolektivních smluv.²¹⁰

Pro rámcové věcné vymezení obsahu kolektivních smluv jsou určující ustanovení zákoníku práce. Základní význam tu má ustanovení první věty § 23 odst. 1 zákoníku práce, podle níž je v kolektivní smlouvě možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. Toto ustanovení zřetelně vymezuje obě složky obsahu kolektivní smlouvy, tedy složku normativní a složku obligační, jak o nich bylo pojednáno výše. Současně toto ustanovení jednoduchým způsobem, a přitom zřetelně vyjadřuje význam

²⁰⁸ Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubrt, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 28.

²⁰⁹ Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubrt, B.: Analýza kolektivního vyjednávání, 2010, str. 13.

²¹⁰ Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

kolektivní smlouvy jako možného zdroje právní úpravy pro celý komplex pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Jak napovídalo znění citovaného ustanovení zákoníku práce účinné před 1.1.2014,²¹¹ věnují se kolektivní smlouvy ve své normativní části především úpravě mzdových či platových otázek. Sem patří nejen úprava mzdy a platu jako takových, ale také pravidla pro příplatky náležející zaměstnanci za výkon práce v určitých kvalifikovaných podmínkách (např. za noční práci). Vedle úpravy odměňování zaměstnanců regulují kolektivní smlouvy také poskytování peněžních výhod či benefitů, jako je kupříkladu poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců nebo hrazení části nákladů na stravování zaměstnanců zaměstnavatelem. Obvyklou materií upravovanou kolektivními smlouvami jsou dále zakládání, změny a ukončování pracovněprávních vztahů, pravidla pro hromadnou úpravu pracovní doby a jejího rozvržení, úprava přesčasové práce, práce ve dnech pracovního klidu nebo noční práce, úprava doby odpočinku a dovolené. V kolektivních smlouvách nezřídka nalézáme též pravidla rozšiřující zákonný okruh překážek v práci, při nichž zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje náhradu mzdy, nebo ustanovení upravující poskytování odměn zaměstnancům za mimořádné počiny související s výkonem práce nebo při pracovních či životních výročích. Kolektivní smlouvy zpravidla věnují pozornost též otázce zajištění rovného a nediskriminujícího jednání se zaměstnanci, bezpečnosti práce, poskytování cestovních a jiných náhrad nebo náhrady škody v pracovněprávních vztazích.

Pro obsah normativní části kolektivní smlouvy je významná rovněž druhá věta § 23 odst. 1 zákoníku práce, kterou se stanoví, že k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží. Citované zákonné ustanovení pomocí negativního výčtu vymezuje, jakých ujednání se mají strany kolektivního vyjednávání při uzavírání kolektivní smlouvy zdržet. Pokud by se přesto taková ujednání v uzavřené kolektivní

²¹¹ Citované ustanovení znělo před 1.1.2014 takto: „V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.“

smlouvě objevila, nebudou vyvolávat žádné účinky a bude se postupovat, jako by taková ujednání nebyla vznikla.

Zákoník práce dále obsahuje ustanovení, která různými způsoby delegují určitou pracovněprávní úpravu na kolektivní smlouvu. Rozlišovat lze případy výlučné delegace,²¹² kdy určitá úprava pracovněprávních vztahů může být u zaměstnavatele uplatněna pouze tehdy, pokud bude sjednána v kolektivní smlouvě (a jiným způsobem než kolektivní smlouvou proto nelze příslušná pravidla u zaměstnavatele uvést v život), případy preferenční delegace,²¹³ kdy zákoník práce stanoví, že u zaměstnavatelů, při nichž působí odborová organizace, lze určitou pracovněprávní úpravu uplatnit jen tehdy, bude-li sjednána v kolektivní smlouvě (a jiným způsobem než kolektivní smlouvou proto lze příslušná pravidla uvést v život pouze u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace), a případy alternativní delegace,²¹⁴ při níž zákoník práce ponechává bez dalších podmínek vedle sebe jak možnost úpravy v kolektivní smlouvě, tak možnost úpravy vnitřním předpisem.

Negativním způsobem vymezují možný obsah kolektivní smlouvy ta ustanovení zákona, která vyhrazuje určitou úpravu pouze dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V části obligační upravují kolektivní smlouvy vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti. Sem řadíme pravidla, která stanoví okruh otázek, jež bude zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, a okruh otázek, pro něž bude platit povinnost zaměstnavatele odborovou organizaci informovat, jakož i pravidla postupu při projednání či informování. Informování vymezuje zákoník práce v § 278 odst. 2 jako poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko, přičemž informace mají být poskytnuty v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. Projednáním se podle § 278 odst. 3 zákoníku práce rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout

²¹² Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 10/2013, str. 17.

²¹³ Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 10/2013, str. 17.

²¹⁴ Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 10/2013, str. 17.

shody, přičemž povinností zaměstnavatele je zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem.

Zákoník práce stanoví v § 287 odst. 1 minimální rozsah otázek, ohledně kterých existuje informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci,²¹⁵ a v § 287 odst. 2 minimální rozsah otázek, na které se vztahuje povinnost projednání.²¹⁶ Strany kolektivní smlouvy mohou dohodnout rozšíření povinnosti informovat a povinnosti projednat nad zákonem stanovený rozsah včetně sjednání povinnosti projednat kteroukoli z otázek, pro niž zákon stanoví jen povinnost informovat. Konkrétní rozsah informační povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci a podle okolností též informační povinnosti odborové organizace vůči zaměstnavateli, jakož i konkrétní okruh otázek, ohledně kterých platí povinnost zaměstnavatele k projednání s odbory, tak bývá v praxi sjednáván jako součást obsahu kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvy často obsahují rovněž pravidla pro racionalizační či organizační opatření a pro jejich realizaci včetně opatření pro zmírnění negativních dopadů takových kroků na zaměstnanost u zaměstnavatele, pravidla opatření zabráňujících hromadnému propouštění, opatření směřujících k tvorbě nových pracovních míst, poskytnutí pomoci dotčeným zaměstnancům při hledání nového uplatnění a pravidla opatření rekvalifikačních.

Obligační část obsahu kolektivní smlouvy upravuje též poskytování vzájemné součinnosti či podpory mezi smluvními stranami. Do této oblasti spadají i ustanovení upravující povinnosti zaměstnavatele namířené k vytváření příhodných podmínek pro působení odborů u zaměstnavatele. Obvykle se bude jednat zejména o poskytnutí vhodných místností pro odborovou organizaci, která je u zaměstnavatele činná, a o vybavení takových místností potřebným technickým vybavením nebo o závazek

²¹⁵ Zaměstnavatel má odborovou organizaci informovat zejména o vývoji mezd či platů, ekonomické a finanční situaci a činnosti zaměstnavatele a jejich očekávaném vývoji, o právním postavení zaměstnavatele a jeho vnitřním uspořádání, opatřeních k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, o všech záležitostech, na něž se vztahuje povinnost projednat atd.

²¹⁶ Zaměstnavatel má s odborovou organizací projednat zejména ekonomickou situaci zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systémy odměňování a hodnocení a systémy školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, pravděpodobný hospodářský vývoj a zamýšlené strukturální změny u zaměstnavatele včetně opatření ovlivňujících zaměstnanost, základní otázky pracovních podmínek a jejich změn atd.

zaměstnavatele uvolňovat zaměstnance pro výkon odborové činnosti účastí na jednáních odborových orgánů nebo účastí na školeních pořádaných odborovou organizací.

Obsahem kolektivní smlouvy v její obligační části mohou být pravidla, podle kterých bude zaměstnavatel vytvářet sociálně zaměřené fondy a podle kterých se bude řídit užívání prostředků z takových fondů k výplatám příspěvků zaměstnancům na úhradu jejich předem vymezených potřeb.

V neposlední řadě mohou být součástí obligační části obsahu kolektivní smlouvy pravidla pro výkon kontroly ze strany odborové organizace nad dodržováním pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, nad dodržováním závazků zaměstnavatele z kolektivní smlouvy a pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a v návaznosti na tato pravidla také ustanovení o smluvních sankcích pro případ porušování povinností stanovených kolektivní smlouvou.

Významný vliv na obsah kolektivních smluv má rozlišování, zda se na straně zaměstnavatele jedná o subjekt náležející podnikatelské, nebo nepodnikatelské sféře.²¹⁷ Takovéto označení obou sfér je použito pro zjednodušení, neboť zákoník práce provádí rozlišení mezi oběma oblastmi vymezením nepodnikatelské sféry pomocí výčtu těch zaměstnavatelů, kteří poskytují svým zaměstnancům za práci plat, v § 109 odst. 3.²¹⁸ Těmito zaměstnavateli jsou stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, a školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona²¹⁹.

²¹⁷ Tuto terminologii pro rozlišení obou oblastí používá např. Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 508. Setkat se lze i s terminologií odlišnou, např. soukromý sektor a veřejný sektor.

²¹⁸ K použití tohoto rozlišovacího kritéria viz Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 72.

²¹⁹ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolní, základní, střední, vyšší odborné a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

U zaměstnavatelů, kteří náležejí podnikatelské sféře, existuje významně větší prostor pro sjednávání práv zaměstnanců v kolektivní smlouvě jdoucích nad zákonem stanovenou úroveň. U zaměstnavatelů, kteří jsou podnikateli, existuje předpoklad, že budou při své činnosti orientováni na dosahování zisku a že za příznivých podmínek budou skutečně ziskově hospodařit. Na základě tohoto předpokladu je těmto zaměstnavatelům ponechána široká volnost sjednávat a upravovat v kolektivních smlouvách pracovní právní nároky zaměstnanců v rozšířené či zvýšené podobě oproti úpravě stanovené zákonem. Obsahem kolektivních smluv uzavíraných s působností pro tyto zaměstnavatele tak může být v podstatě v libovolném věcném rozsahu sjednání výhodnějších než zákonné úpravě odpovídajících práv zaměstnanců.

Na rozdíl od právě popsané situace je pro zaměstnavatele náležející k nepodnikatelské oblasti typické jednak napojení na státní rozpočet nebo na některý jiný rozpočet z veřejné sféry (rozpočty územních samosprávných celků, rozpočty veřejnoprávních korporací apod., viz výčet zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům za práci poskytují plat, výše), které je limitujícím faktorem jejich financování, jednak skutečnost, že tyto subjekty nejsou zaměřeny na vytváření zisku. Zákonná úprava proto určuje, že u zaměstnavatelů z nepodnikatelské sféry lze zvýšená nebo rozšířená práva a nároky zaměstnanců upravovat v kolektivních smlouvách jen, pokud je taková možnost i pro tyto zaměstnavatele výslovně zákonem stanovena.²²⁰

O jistých omezeních pro obsah kolektivních smluv lze hovořit též v perspektivě vztahu mezi kolektivními smlouvami podnikovými a kolektivními smlouvami vyššího stupně. Tato omezení platí pro obsah kolektivních smluv podnikových, neboť podle § 27 odst. 1 zákoníku práce se nepřihlíží k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně (jež platí pro zaměstnavatele vyjednávajícího o uzavření podnikové kolektivní smlouvy). Opačná situace, kdy podniková kolektivní smlouva upraví práva zaměstnanců v širším rozsahu, a vytvoří tak pro zaměstnance

²²⁰ Právě uvedené rozlišování podnikatelských a nepodnikatelských zaměstnavatelů je patrné též v úpravě týkající se tvorby a užití sociálně zaměřených fondů, o nichž je zmínka učiněna výše (viz str. 91). Zaměstnavatelé nepodnikatelské sféry nepožívají v této oblasti volnosti a platí pro ně právní úprava provedená vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

výhodnější postavení, je naopak přípustná, a příslušná část podnikové kolektivní smlouvy, která pro zaměstnance příznivější úpravu obsahuje, se použije přednostně před ustanoveními kolektivní smlouvy vyššího stupně. Ze vztahu mezi obsahem podnikových kolektivních smluv a obsahem kolektivních smluv vyššího stupně rovněž vyplývá, že není třeba, aby podniková kolektivní smlouva opakovala úpravu obsaženou v kolektivní smlouvě vyššího stupně v případě, kdy není na podnikové úrovni vyjednávání dosaženo shody o příznivějších podmínkách pro zaměstnance, neboť pro zaměstnance platí již úprava z kolektivní smlouvy vyššího stupně. Pokud se v praxi v podnikových kolektivních smlouvách s takovými duplicitními úpravami setkáváme, lze v tom spatřovat, obdobně jako u smluvních úprav duplicitních k úpravám zákonným, jistý pozůstatek praxe z doby před rokem 1989,²²¹ případně projev snahy (nadbytečně) potvrdit a pojistit aplikaci duplikované úpravy i u dotčeného zaměstnavatele.²²²

V České republice jsou od roku 1993 každoročně v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí prováděna šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný rok. Účelem šetření je mapovat a analyzovat obsah kolektivního vyjednávání v České republice a jeho cílem je poskytovat státu přehled o trendech kolektivního vyjednávání a sociálním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání ať už na podnikové úrovni, nebo při vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně. Šetření se zaměřuje na ujednání, kterých sociální partneři v kolektivních smlouvách dosáhli a kterými upravili oblasti své vzájemné spolupráce, odměňování zaměstnanců, délky pracovní doby, forem práce, prodloužení dovolené, změn pracovního poměru, zaměstnanosti a odborného rozvoje zaměstnanců, pracovních podmínek zaměstnanců a poskytování benefitů, rovného zacházení a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Výsledky šetření jsou zachyceny v informačním systému o pracovních podmínkách, který poskytuje jak státu, tak oběma stranám sociálního dialogu komplexní a kvalitní informační základnu. Pro stát

²²¹ Viz str. 88 této práce.

²²² Srov. Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 510.

má informační systém o pracovních podmínkách význam především s ohledem na roli, kterou stát hraje při nastavování minimálních standardů. Zaměstnavatelům a odborům pak systém umožňuje vytvoření referenčního rámce pro srovnání situace, v níž se nacházejí, se situací, která panuje v jejich okolí, a v neposlední řadě též porovnání s ekonomickými možnostmi daného zaměstnavatele.²²³

Pro úplnost je třeba dodat, že obsah kolektivní smlouvy nemusí být představován pouze úpravou pracovněprávních práv a povinností, ale kolektivní smlouvy často obsahují také ustanovení, která svým předmětem úpravy zasahují do jiných právních odvětví. Tak tomu je kupříkladu tehdy, pokud strany v kolektivní smlouvě sjednají právo zaměstnanců na výhodnější pořízování výrobků či služeb zaměstnavatele, právo zaměstnanců na pronájem některého vybavení patřícího zaměstnavateli apod.²²⁴

6.3. Forma kolektivní smlouvy

Aby bylo možné hovořit o kolektivní smlouvě ve smyslu zákona, je třeba, aby shoda obou jednajících stran o obsahu kolektivní smlouvy byla zachycena v předepsané formě. Zákoník práce vyžaduje ve svém § 27 odst. 2, aby kolektivní smlouva byla uzavřena písemně a aby podpisy smluvních stran byly na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží. Jedná se tedy o zákonem stanovenou písemnou formu zpřísněnou požadavkem, aby shodné vůle obou smluvních stran byly projeveny společně v téže listině. Toto zpřísnění je vyvoláno zájmem na dosažení vyššího stupně právní jistoty. Nebudou-li podpisy obou stran kolektivní smlouvy na téže listině, je třeba s takto v rozporu se zákonem podepsanou kolektivní smlouvou nakládat, jako kdyby vůbec nebyla vznikla.

²²³ V roce 2012 byly šetřením v rámci informačního systému o pracovních podmínkách analyzovány vybrané údaje o pracovních a mzdových či platových podmínkách z 1 686 podnikových kolektivních smluv z působnosti 25 různých odborových svazů, které zastupovaly bezmála milion zaměstnanců. Dále bylo v roce 2012 analyzováno a vyhodnoceno 22 kolektivních smluv vyššího stupně. Další podrobnosti k nalezení na www.mpsv.cz.

²²⁴ Viz též Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 94.

Z formulace použité v § 27 odst. 2 zákoníku práce, která vyžaduje podepsání „smluvními stranami na téže listině“, vyplývá, že zákon předvídá zachycení textu vyjednané a uzavírané kolektivní smlouvy v listinné podobě. Uzavření kolektivní smlouvy za použití elektronického podpisu není možné, ačkoli obecně je při použití elektronického podpisu písemná forma právního jednání zachována. Dlužno poznamenat, že proces kolektivního vyjednávání není svou povahou, která klade důraz na přímý kontakt a vzájemnou interakci obou jednajících stran, zcela slučitelný s elektronickým podepisováním jeho výstupu v podobě vyjednaného textu kolektivní smlouvy, a proto nelze předpokládat, že by nemožnost elektronického podepisování mohla být v rozporu s potřebami praxe.²²⁵

6.4. Subjekty kolektivní smlouvy

Již bylo uvedeno, že kolektivní smlouvu uzavírají na straně jedné odborová organizace, více odborových organizací či odborový svaz a na straně druhé zaměstnavatel nebo sdružení zaměstnavatelů. Tyto subjekty jsou subjekty kolektivního vyjednávání a sjednáním a uzavřením kolektivní smlouvy se stávají jejími subjekty, stranami kolektivní smlouvy. Pokud jde o platnou právní úpravu, zákoník práce v § 23 odst. 2 stanoví, že kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

Vedle subjektů, které kolektivní smlouvu uzavřely a jsou ve svém postavení stran kolektivní smlouvy subjekty kolektivní smlouvy jakožto právního jednání, je třeba dále rozlišovat subjekty právních vztahů z kolektivní smlouvy vyplývajících. Tuto skupinu tvoří všechny subjekty, na které se uzavřená kolektivní smlouva vztahuje,

²²⁵ Úprava zákonem požadované formy kolektivní smlouvy byla před 1.1.2014 dále zpřísněna ustanovením § 20 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého byla kolektivní smlouva pro vadu formy právního úkonu vždy neplatná. Smluvní strany kolektivní smlouvy tak podle tehdejší právní úpravy neměly možnost postupovat podle dřívějšího znění § 20 odst. 1 zákoníku práce a dodatečným odstraněním vady kolektivní smlouvy spočívající v nedodržení její písemné formy zhojit neplatnost kolektivní smlouvy.

kterým z uzavřené smlouvy vznikají práva nebo povinnosti. Takovými subjekty budou na straně zaměstnanecké vedle odborové organizace nebo odborových organizací, které kolektivní smlouvu uzavřely, zejména zaměstnanci zaměstnavatelů, na které se uzavřená kolektivní smlouva vztahuje, a dále v případě, kdy se jedná o kolektivní smlouvu vyššího stupně, kterou na straně zaměstnanecké uzavřel odborový svaz, také členské odborové organizace takového odborového svazu. Pokud jde o zaměstnance zaměstnavatele, na kterého se uzavřená kolektivní smlouva vztahuje, jsou subjekty, na které se taková kolektivní smlouva vztahuje, všichni zaměstnanci, bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace, která kolektivní smlouvu jako její smluvní strana uzavřela, nebo nejsou odborově organizováni.²²⁶ Obdobně na straně zaměstnavatelské budou mezi subjekty, kterým z kolektivní smlouvy vznikají práva a povinnosti, v případě kolektivní smlouvy vyššího stupně patřit zaměstnavatelé, kteří jsou členy zaměstnavatelské organizace, jež kolektivní smlouvu uzavřela. Lze proto hovořit o subjektech kolektivní smlouvy v užším smyslu, kterými jsou strany uzavřené kolektivní smlouvy, a o subjektech kolektivní smlouvy v širším smyslu, k nimž budou vedle smluvních stran patřit i právě uvedené další subjekty, vůči nimž kolektivní smlouva vyvolává účinky.²²⁷

Ohledně stran kolektivní smlouvy existovala v českém právu do 31.12.2011 pojmová nejednotnost, když zákon o kolektivním vyjednávání užíval pro označení stran pojmu „smluvní strany“, zákoník práce však v tomtéž smyslu hovořil o „účastnících kolektivní smlouvy“. Od 1.1.2012 byl tento pojem v zákoníku práce nahrazen pojmem „smluvní strany“.

Ustanovením svého § 22 zákoník práce monopolizuje postavení odborové organizace coby subjektu vystupujícího při uzavírání kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců. Citované ustanovení určuje, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace, a jedná se o právní normu jednoznačně kogentní povahy. Ze všech účastníků kolektivních pracovních vztahů vystupujících na straně

²²⁶ Viz též str. 100 a násl. této práce.

²²⁷ Srov. Tröster, P. in Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 504.

zaměstnanecké, jak je v českém právu nalézáme (tedy odbory, rady zaměstnanců, zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a evropské rady zaměstnanců), jsou pouze odbory zákonem aprobovány jako subjekt jednající při uzavírání kolektivní smlouvy za zaměstnance. Toto pojetí přiznávající oprávnění uzavírat kolektivní smlouvy a zastupovat zaměstnance při kolektivním vyjednávání výhradně odborům²²⁸ lze v českém prostředí označit za tradiční a založené na vývoji během mnoha minulých desetiletí. Vzhledem k tomu, že ze všech právě uvedených účastníků kolektivních pracovních vztahů jsou dle platného českého práva pouze odborové organizace nadány nespornou a plnou právní subjektivitou a způsobilostí k právnímu jednání, tedy i k vyjednávání o kolektivní smlouvě a k jejímu uzavření, je takové pojetí zcela vyhovující z hlediska existence, či neexistence právní osobnosti toho, kdo na straně zaměstnanecké při kolektivním vyjednávání vystupuje. Případné dohody zaměstnavatele s radou zaměstnanců nebo se zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou mít pro chybějící právní subjektivitu právě jmenovaných zástupců zaměstnanců jen povahu gentlemanské dohody, nikoli právního jednání, jímž by se v právním smyslu zakládala práva zaměstnanců,²²⁹ a nemohou být v žádném případě kolektivními smlouvami.

Tradiční pojetí přiznávající právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců pouze odborovým organizacím však není jediné možné. Dokumenty mezinárodního i evropského práva,²³⁰ jejichž předmětem je kolektivní vyjednávání, obecně hovoří ve vztahu k subjektům kolektivního vyjednávání na straně pracujících o „pracovnících“, případně znají jako účastníky kolektivního vyjednávání na straně zaměstnanců „organizace zaměstnanců“ nebo „zástupce zaměstnanců“, a připouštějí tak, aby účastníky kolektivního vyjednávání, partnery pro zaměstnavatele a jejich organizace a stranami kolektivních smluv byly i subjekty, entity či jednotky odlišné od odborových organizací. Mezinárodní i evropské

²²⁸ Připomeňme však v této souvislosti, že ve svém § 276 odst. 1 zavádí zákoník práce pro označení odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci společnou legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“.

²²⁹ Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tryčl, L., Bezouška, P. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.9.2008. Olomouc: ANAG, 2008, str. 136.

²³⁰ Viz část této práce o právní úpravě kolektivního vyjednávání na str. 24 a násl.

právo ponechávají v tomto ohledu významný prostor jednotlivým národním úpravám založeným vesměs právě na tradicích a historickém vývoji.

Zákoník práce stanoví ve svém § 24 odst. 1, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.²³¹ Použitá formulace nasvědčuje závěru, že jak zaměstnanci, kteří jsou členy odborové organizace, tak zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni, jsou při uzavírání kolektivní smlouvy (a logicky též v průběhu kolektivního vyjednávání) zastupováni odborovou organizací.²³² Toto zastupování je třeba důsledně odlišovat od zastupování jednotlivých zaměstnanců v individuálních pracovních vztazích odborovou organizací podle § 286 odst. 6 zákoníku práce, podle kterého jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jejímž je zaměstnanec členem, a za odborově neorganizovaného zaměstnance odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li takový zaměstnanec jinak. Pro zastupování odborově neorganizovaného zaměstnance odborovou organizací při uzavírání kolektivních smluv nelze právě citovanou zákonnou úpravu obsaženou v poslední větě § 286 odst. 6 zákoníku práce přímo aplikovat (což bez bližšího vysvětlení potvrdil též Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06). Odborově neorganizovaný zaměstnanec nemůže na základě citovaného ustanovení pro oblast kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy určit, která z více

²³¹ Tato koncepce není z právně teoretického a korporátního hlediska přijímána bez výhrad. Obdobně právní úpravy v některých jiných státech stanoví, že odborové organizace zastupují a kolektivní smlouvu uzavírají jen za své členy. I v takových případech však aplikace koaliční svobody v praxi vede k tomu, že výsledky kolektivního vyjednávání jsou vztahovány u zaměstnavatele, který uzavřel kolektivní smlouvu, i na ty jeho zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, která je smluvní stranou takové kolektivní smlouvy. Opačný postup by totiž mohl být vykládán jako nedovolený nepřímý nátlak na zaměstnance s cílem přimět je k členství v odborech. Blíže viz Bělina M.: Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica. No 323. Brno: MU, 2007, str. 13.

²³² Zastupování zaměstnanců odborovou organizací při uzavírání kolektivní smlouvy lze vyvodit i z formulace ustanovení § 22 zákoníku práce. Přesto může být sporné, zda se v případě kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy jedná o skutečné právní zastoupení zaměstnanců, nebo spíše o sociální reprezentaci hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Blíže viz Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323. Brno: MU, 2007 str. 28, nebo Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011, str. 14.

u zaměstnavatele působících odborových organizací²³³ jej má zastupovat, případně určit, že si nepřeje být zastupován žádnou z takových odborových organizací. Bude tak věcí shody mezi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a zaměstnavatelem nalézt pravidlo, podle kterého bude pro případ, kdy je u zaměstnavatele uzavíráno více kolektivních smluv, určeno, která odborová organizace zastupuje které odborově neorganizované zaměstnance. Právě pro ně pak bude platit kolektivní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a takto určenou odborovou organizací. Při absenci výslovné právní úpravy bude správné takovou shodou určené pravidlo neabsolutizovat, ale dát prostor též pro uplatnění vůle odborově neorganizovaných zaměstnanců, pokud takovou vůli volbou odborové organizace, která je má zastupovat, projeví. Naopak k projevu vůle zaměstnance, který není členem odborů, nenechat se při uzavírání kolektivní smlouvy zastupovat žádnou z odborových organizací, nebude možné přihlídnout, neboť respektování takové volby zaměstnance by vedlo ke vzniku nežádoucí situace, kdy se na zaměstnance nebude vztahovat žádná z kolektivních smluv uzavřených u zaměstnavatele.²³⁴

Koncepce uzavírání kolektivní smlouvy odborovou organizací i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, ze které česká právní úprava de lege lata vychází, bývá spojována s důsledkem v podobě nižšího zájmu zaměstnanců o odborovou organizovanost a jejich snížené motivace k členství v odborech.²³⁵ Bez ohledu na to, zda se zaměstnanec odborově angažuje, či nikoli, v každém případě se na něj budou vztahovat výsledky kolektivního vyjednávání vedeného odborovou organizací, a zaměstnanec tak bude v každém případě požívat výhod a práv, kterých se odborové organizaci podařilo kolektivním vyjednáváním pro stranu pracujících vydobýt.

²³³ Platí přitom podle § 286 odst. 3 zákoníku práce, že odborová organizace u zaměstnavatele působí a má právo jednat tehdy, pokud jsou alespoň tři její členové zaměstnanci takového zaměstnavatele. K souvisejícím povinnostem odborové organizace, viz str. 47 této práce. Srov. též Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323. Brno: MU, 2007, str. 30.

²³⁴ Obdobně též Pichrt, J. in Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 182.

²³⁵ Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 80.

Existence a působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele bývá v praxi zejména u větších zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zaměstnance různých profesí nebo kteří svými aktivitami zasahují do více hospodářských odvětví, poměrně časté. Zákoník práce takové situace předvídá a ve svém § 24 odst. 2 obsahuje pravidla pro postup při kolektivním vyjednávání v právě popsané situaci plurality odborů u zaměstnavatele. Citované ustanovení určuje, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací,²³⁶ musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Zaměstnavateli tak není dovoleno zvolit si, se kterou z odborových organizací, které u něj působí, bude kolektivně vyjednávat a se kterou nikoli, nýbrž je povinen respektovat a brát v úvahu všechny takové odborové organizace. Od odborových organizací působících u zaměstnavatele je ovšem současně implicitně vyžadováno, aby na počátku jednání o uzavření kolektivní smlouvy sjednotily svá stanoviska a svůj postup v nadcházejícím kolektivním vyjednávání, a vytvořily tak vůči zaměstnavateli jednotnou vyjednávací frontu. Pokud tak odborové organizace neučiní, měl by zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy s každou z odborových organizací, které u něj působí, zvláště, ledaže se odborové organizace mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnou na jiném postupu. Je zřejmé, že situace, kdy zaměstnavatel kolektivně vyjednává s každou z odborových organizací separátně, je pro zaměstnavatele velmi složitá. U odborových organizací, které se nebyly schopné shodnout na společném postupu v kolektivním vyjednávání, lze sotva očekávat velmi blízké, či dokonce shodné pozice, ze kterých budou do kolektivního vyjednávání vstupovat, a obdobně různorodé budou i jejich představy o výsledku, ke kterému hodlají kolektivním vyjednáváním dospět. V takto nehomogenním prostředí bude pro zaměstnavatele krajně obtížné vyjednat každou z kolektivních smluv v takové podobě, kdy nebude hrozit vznik nerovného postavení různých skupin zaměstnanců podle toho, která z vyjednaných kolektivních smluv pro ně bude platit. Nedosažení vzájemné shody mezi odborovými

²³⁶ K otázce, kdy u zaměstnavatele odborová organizace působí, viz str. 42 této práce.

organizacemi o společném vystupování a jednání tak kolektivnímu vyjednávání u zaměstnavatele hrozí vznikem patové situace.²³⁷

Požadavek jednat se všemi odborovými organizacemi kladený zákonem na zaměstnavatele je zcela v souladu s ústavní zásadou rovnosti odborových organizací.²³⁸ Právě pro neústavnost zrušil Ústavní soud svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06 dřívější větu druhou v § 24 odst. 2 zákoníku práce, která byla součástí zákoníku práce od jeho přijetí a která měla dle původního úmyslu zákonodárce upravit postup pro případ, kdy se odborové organizace působící u zaměstnavatele nebudou s to shodnout na jednotném postupu vůči zaměstnavateli při jednání o uzavření kolektivní smlouvy. Ústavním soudem zrušená věta stanovila, že v případě, kdy se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první (tedy nesjednotí své pozice a nestanou se vůči zaměstnavateli jednotným vyjednávacím partnerem, jak je popsáno výše), je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.²³⁹ Aplikace tohoto pravidla v praxi vedla k vyloučení té odborové organizace nebo těch odborových organizací, které nebyly srovnány s většinově²⁴⁰ zastávaným postojem ostatních odborových organizací, jak jej tyto organizace formulovaly pro kolektivní vyjednávání, z procesu vedoucího k uzavření kolektivní smlouvy. Toho mohly odborové organizace s velkým počtem členů u zaměstnavatele zneužívat k postupu, kdy neprojevovaly vůli shodnout se při kolektivním vyjednávání s ostatními menšími odborovými organizacemi, a znemožnily tak těmto menším organizacím efektivně se na kolektivním vyjednávání podílet. Stejně tak ovšem mohla

²³⁷ K situaci, kdy zaměstnavatel souběžně kolektivně vyjednává s více odborovými organizacemi, viz též část této práce o kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni na str. 58 a násl.

²³⁸ Čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod stanoví, že je nepřípustné zvýhodňovat některé z odborových organizací v podniku nebo odvětví.

²³⁹ Tímto ustanovením byla do českého práva kolektivního vyjednávání vnesena zásada reprezentativnosti odborů, před přijetím zákoníku práce neznámá. Požadavek na jistou reprezentativnost odborů, pokud má být uznáno jejich oprávnění kolektivně vyjednávat, však je vlastní celé řadě zahraničních právních řádů. Blíže viz Bělina M.: Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323. Brno: MU, 2007. K pochybnostem o legitimitě Ústavním soudem zrušené právní úpravy za situace, kdy se po společenských změnách započatých roku 1989 dramaticky snížil počet odborově organizovaných zaměstnanců viz Šubrt, B. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007, str. 106.

²⁴⁰ Tuto „většinovost“ je třeba posuzovat z hlediska počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kteří jsou členy dotčených odborových organizací.

nastat i situace, kdy byla z kolektivního vyjednávání vyloučena odborová organizace mající u zaměstnavatele největší počet členů, pokud počtem členů menší odborové organizace působící u téhož zaměstnavatele dokázaly sladit své pozice a součtem svých členů představovaly společně větší část zaměstnanců zaměstnavatele.

6.5. Účinky kolektivní smlouvy

Jako účinky kolektivní smlouvy v širokém slova smyslu lze chápat právně relevantní následky, které uzavření kolektivní smlouvy vyvolá. Na tomto místě však účinky kolektivní smlouvy chápeme ve významně užším slova smyslu, a sice jako platnost, závaznost a účinnost kolektivní smlouvy.

6.5.1. Platnost kolektivní smlouvy

Platnosti nabývá kolektivní smlouva ve chvíli, kdy je uzavřena. Uzavření kolektivní smlouvy nastává v okamžiku, kdy se setkají obsahově shodné projevy vůle obou jednajících stran, k čemuž v praxi obvykle dochází v momentě podpisu textu vyjednané kolektivní smlouvy jménem obou smluvních stran za současné přítomnosti podepisujících osob vystupujících na obou stranách.

Z ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce vyplývají požadavky, jejichž naplněním zákoník práce podmiňuje platnost kolektivní smlouvy. Tyto požadavky jsou svou povahou určením formy, kterou právo pro kolektivní smlouvu vyžaduje. Kolektivní smlouva tak musí být uzavřena v písemné formě, její text musí být opatřen podpisy účastníků, tedy oprávněných zástupců smluvních stran, a tyto podpisy musejí být na téže listině (zde se jedná o zpříšňující odchylku od obecně platného pravidla

obsaženého v § 21 odst. 2 zákoníku práce, které nevyžaduje, aby podpisy byly na téže listině).²⁴¹

6.5.2. Závaznost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se stává pro její smluvní strany závaznou okamžikem jejího uzavření. Z tohoto pohledu tedy počátek závaznosti kolektivní smlouvy spadá v jedno s okamžikem nabytí platnosti kolektivní smlouvy. Jakmile se kolektivní smlouva stane závaznou, jsou smluvní strany vázány jejím obsahem, který společně kolektivně vyjednaly, a jsou povinny postupovat v souladu s jednotlivými ustanoveními, která tvoří obsah kolektivní smlouvy. Nerespektování závaznosti kolektivní smlouvy v podobě postupu v rozporu s kolektivní smlouvou je protiprávním jednáním.

Od právě popsané závaznosti kolektivní smlouvy z hlediska časového je třeba odlišovat závaznost kolektivní smlouvy pojímanou jako osobní rozsah působnosti kolektivní smlouvy. Při hledání odpovědi na otázku po osobním rozsahu působnosti kolektivní smlouvy jde v podstatě o určení okruhu zaměstnavatelů, u kterých bude kolektivní smlouva (z povahy věci vyplývá, že se přitom soustředíme především na její normativní část) závazná.

Kolektivní smlouva je samozřejmě závazná pro její smluvní strany, což výslovně konstatuje § 25 odst. 1 zákoníku práce. Z ustanovení § 25 odst. 2 písm. a) a c) zákoníku práce dále vyplývá, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná také pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež jako smluvní strana takovou kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela, a to včetně zaměstnavatelů, kteří v době účinnosti uzavřené kolektivní smlouvy z dané zaměstnavatelské organizace vystoupili, a pro všechny odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace, která je její smluvní stranou. V důsledku právní úpravy provedené § 24 odst. 1 zákoníku práce, podle

²⁴¹ Viz též část této práce o formě kolektivní smlouvy na str. 96 a násl.

kterého uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, platí²⁴² uzavřená kolektivní smlouva pro všechny zaměstnance těch zaměstnavatelů, pro něž je kolektivní smlouva závazná. Pravidlo obsažené v citovaném ustanovení zákoníku práce není v mezinárodním srovnání obvyklé, neboť v zahraničních právních řádech se spíše setkáváme s odlišnou koncepcí, kdy odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu jen za zaměstnance, kteří jsou jejími členy.²⁴³

6.5.3. Účinnost kolektivní smlouvy

Účinnost kolektivní smlouvy je jejím atributem navázaným na plynutí času. Dobou účinnosti kolektivní smlouvy je podle § 26 odst. 2 zákoníku práce období, na které se podle vůle smluvních stran kolektivní smlouva uzavírá. Prvním dnem tohoto období nastává účinnost závazkové i normativní úpravy obsažené v uzavřené kolektivní smlouvě, ledaže smluvní strany účinnost některých částí kolektivní smlouvy sjednaly k jinému okamžiku. Posledním dnem tohoto období, který může, ale, jak bude pojednáno dále, také nemusí být v kolektivní smlouvě výslovně uveden, pak účinnost závazkové i normativní úpravy končí, ledaže smluvní strany sjednaly, že účinnost některých částí kolektivní smlouvy má trvat i po skončení účinnosti kolektivní smlouvy jako celku. Taková ujednání bývají praktická pro překlenutí období mezi skončením účinnosti kolektivní smlouvy a uzavřením kolektivní smlouvy nové. Dikce výše citovaného ustanovení, podle níž účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, pokud doba

²⁴² Vzhledem k tomu, že zaměstnancům vyplývají z kolektivní smlouvy práva, a to buď v širším rozsahu ta práva, která v základním rozsahu zaměstnancům dispozitivně stanoví zákon, nebo práva zákonem neupravená, není vhodné hovořit ve vztahu k zaměstnancům o závaznosti kolektivní smlouvy. Přesto ustanovení § 25 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že kolektivní smlouva je závazná také pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace.

²⁴³ I v takových případech ovšem v zahraničí v praxi dochází k tomu, že zaměstnavatelé aplikují uzavřené kolektivní smlouvy na všechny své zaměstnance. Jsou k tomu vedeni zákazem diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich členství, či naopak nečlenství v odborech a s tímto zákazem úzce spjatou ochranou koaliční svobody. Blíže viz např. Bělina, M. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně, současně umožňuje vztáhnout úpravu podle sjednané kolektivní smlouvy i na období předcházející uzavření kolektivní smlouvy.²⁴⁴

V praxi se často objevují kolektivní smlouvy s propracovanou strukturou a vnitřním členěním, kdy je obsah kolektivní smlouvy rozdělen do jednotlivých kapitol věnovaných uzavřeným tematickým okruhům a kdy jsou součástí kolektivní smlouvy přílohy či dílčí dohody, jimiž je úprava předmětného tématu kolektivní smlouvou prováděna do detailu. Této struktuře a členění obsahu kolektivní smlouvy obvykle odpovídá i struktura a členění její účinnosti, a to tak, že vlastní kolektivní smlouva bývá uzavřena s účinností na delší období (často tříleté), zatímco její přílohy či dílčí dohody k ní sjednávají sociální partneři na kratší období (často jednorocní). To umožňuje oběma stranám pružně v jednorocním rytmu reagovat na vývoj rámcových podmínek ovlivňujících předmět úpravy provedené jednotlivými přílohami či dílčími dohodami ke kolektivní smlouvě. Jako příklady lze uvést každoročně sjednávané dílčí dohody o mzdách, jejichž výše je ovlivňována aktuálními hospodářskými výsledky zaměstnavatele a mírou roční inflace, nebo o kalendáři pracovní doby, pro nějž je rozhodující očekávání vývoje poptávky po výrobcích či službách zaměstnavatele na trhu v dalším roce.

Období účinnosti může být v kolektivní smlouvě přímo výslovně uvedeno jako určitý časový interval, a v takovém případě se jedná o kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou. Účinnost takové kolektivní smlouvy bude trvat právě po dobu určenou sjednaným časovým intervalem.

Není-li období, na které se kolektivní smlouva uzavírá, v kolektivní smlouvě výše uvedeným způsobem uvedeno, uzavřely smluvní strany kolektivní smlouvu na dobu neurčitou. Účinnost takové kolektivní smlouvy není předem stanovena a omezena a její trvání je závislé na tom, zda a kdy jedna ze smluvních stran, nebo obě

²⁴⁴ Zákon tak bez pochyb připouští, aby v případě, kdy kolektivní vyjednávání nedospěje k dosažení dohody před okamžikem, od kterého se má sjednávaná kolektivní smlouva aplikovat, ale až poté, co takový okamžik nastal, sjednaly smluvní strany použití nově sjednaných pravidel i zpětně do minulosti. Takto připuštěná retroaktivita kolektivní smlouvy znamená rozdíl oproti ostatním smlouvám v pracovním právu, u nichž retroaktivita není možná. Obdobně není možné se zpětnou účinností vydat vnitřní předpis (dle § 305 odst. 2 zákoníku práce).

smluvní strany projeví vůli účinnost takové kolektivní smlouvy ukončit. Pokud smluvní strany sjednají, že uplynutí doby, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá, je vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva podle § 26 odst. 1 věty druhé zákoníku práce obsahovat nejzazší dobu její účinnosti,²⁴⁵ tedy datum, ke kterému skončí účinnost kolektivní smlouvy, pokud nedojde ke splnění podmínky.

Pokud jde o ukončení účinnosti uzavřené kolektivní smlouvy projevem vůle jedné ze smluvních stran, platí ze zákona (§ 26 odst. 1 zákoníku práce), že jak kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou, tak kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou může kterákoli ze stran písemně vypovědět. Smluvní strana, která hodlá kolektivní smlouvu vypovědět, tak však smí učinit nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne, ke kterému nastala účinnost kolektivní smlouvy. Pokud jde o délku výpovědní doby, je ze zákona šestiměsíční a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně, smluvní strany však mohou v kolektivní smlouvě sjednat výpovědní dobu delší.

Projeví-li vůli ukončit účinnost kolektivní smlouvy souhlasně obě smluvní strany, dojde k ukončení účinnosti kolektivní smlouvy dohodou stran, jejíž účinky nastanou uzavřením takové dohody, nebo k pozdějšímu okamžiku, který smluvní strany sjednají. Dohoda o ukončení kolektivní smlouvy bude zpravidla součástí širší dohody obou stran o nové kolektivní smlouvě, která ukončovanou kolektivní smlouvu nahradí.

Ustanovením § 26 odst. 3 upravuje zákoník práce konec účinnosti kolektivní smlouvy v případě, kdy zanikne smluvní strana kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance, tedy příslušná odborová organizace. Účinnost kolektivní smlouvy ze zákona skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

²⁴⁵ Touto úpravou zákonodárce reaguje zejména na v praxi nikoli neobvyklé situace, kdy je kolektivní smlouva uzavřena na období do uzavření nové kolektivní smlouvy. Podle dřívější právní úpravy účinnosti kolektivních smluv, která byla do nabytí účinnosti zákoníku práce obsažena v § 6 zákona o kolektivním vyjednávání, se mělo za to, že nebyla-li doba, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá, výslovně určena, byla kolektivní smlouva sjednána na jeden rok. Teprve rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1155/2002 připustilo platnost ujednání kolektivní smlouvy o tom, že se kolektivní smlouva uzavírá na dobu do uzavření nové kolektivní smlouvy. Nesouhlasné stanovisko k uznání platnosti takového ustanovení vyjádřil např. Zrútský J.: Platnost kolektivní smlouvy. Právní rádce 9/2003, str. 36.

7. Nedosažení dohody o uzavření kolektivní smlouvy

Kolektivní vyjednávání jako jedna z podob dialogu mezi sociálními partnery je namířeno k nalézání řešení otevřených otázek, které mezi oběma sociálními partnery existují a jejichž řešení může být těmto partnerům přenecháno, která budou pro obě strany přijatelná a která budou odvozena z jejich vlastních autonomně projevených vůlí. Díky skutečnosti, že řešení těchto otázek nalézají přímo a společně obě dotčené strany, skýtají nalezená řešení v podobě vyjednaných a uzavřených kolektivních smluv vysokou míru jistoty, že pravidla v kolektivních smlouvách obsažená budou oběma stranami dobrovolně dodržována a těmto pravidlům odpovídající povinnosti budou dobrovolně plněny. V tomto ohledu je úprava vztahů mezi sociálními partnery založená na kolektivním vyjednávání velmi efektivním způsobem regulace; pravidla, která si regulovaní sami sjednali, budou nejspíše odpovídat jejich skutečným potřebám, budou nejspíše představovat správně vyvážený kompromis mezi požadavky obou regulovaných stran a budou také oběma stranami nejspíše dlouhodobě akceptována a dobrovolně dodržována.

Nikoli vždy se však oběma stranám podaří kolektivním vyjednáváním ke společnému cíli dojít a kolektivní smlouvu dojednat a uzavřít. Potřeby a zájmy sociálních partnerů mohou být natolik odlišné, jejich chtění prosadit právě jimi zastávaná stanoviska natolik silné a jejich připravenost ke vzájemným kompromisům natolik nízká, až bude dosažení nezbytného konsensu vyloučeno. V takovém případě k dosažení dohody mezi oběma stranami o uzavření kolektivní smlouvy nedojde. Teorie pracovního práva označuje takovou situaci jako spor o uzavření kolektivní smlouvy.²⁴⁶ Toto označení je do jisté míry nepřesné, neboť sporem v právním slova smyslu rozumíme střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden z těchto nositelů vystupuje v právním zájmu ochrany svého

²⁴⁶ Zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 10 označuje spory o uzavření kolektivní smlouvy za jednu ze dvou skupin kolektivních sporů.

subjektivního práva.²⁴⁷ Spor o uzavření kolektivní smlouvy nemůže být sporem ve smyslu právě uvedené definice, protože jeho podstatou není konflikt mezi názory nositelů práv a povinností z konkrétního právního vztahu, nýbrž konflikt mezi názory dvou stran v rámci smluvního vyjednávání, které teprve v případě dosažení dohody vyústí ve vznik konkrétního právního vztahu, v jehož rámci se tyto strany stanou nositeli práv a povinností. Obdobně pak v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy nevystupuje žádná ze stran k ochraně svých subjektivních práv, nýbrž k prosazení svých představ o žádoucí podobě obsahu kolektivní smlouvy.

Z významu kolektivního vyjednávání a úspěšného uzavření kolektivní smlouvy pro dosažení a udržení sociálního smíru se podává závažnost situace, kdy se úspěšný postup v kolektivním vyjednávání nedaří a trvající nenalézání shody mezi vyjednávajícími stranami ohrožuje uzavření kolektivní smlouvy. Vyřešení vznikajícího sporu o uzavření kolektivní smlouvy má v takovou chvíli zásadní význam pro nastolení či udržení sociálního smíru. Spor o uzavření kolektivní smlouvy přitom může být natolik hluboký či zásadní, že sociální partneři sami již nemusejí být schopni jej překonat. Zákonodárce proto poskytuje oběma partnerům nástroje, s jejichž pomocí se může i v takové situaci vyjednávajícím stranám podařit vzniklý rozkol zažehnat a nalézt potřebnou shodu.²⁴⁸ Těmito nástroji jsou řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem. Obě jmenovaná řízení upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Krajními prostředky, které mají strany kolektivního vyjednávání k dispozici pro případ nedosažení dohody o uzavření kolektivní smlouvy, jsou pak stávka a výluka. Jak stávka, tak výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy jsou rovněž upraveny zákonem o kolektivním vyjednávání.²⁴⁹

²⁴⁷ Bělina, M. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 561 a 565.

²⁴⁸ Zákonná úprava postupu směřujícího k překonání sporu o uzavření kolektivní smlouvy dokládá, jak silný je společenský zájem na tom, aby kolektivní vyjednávání bylo završeno úspěchem v podobě uzavření smlouvy. Viz též Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, str. 36.

²⁴⁹ Řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem jsou, na rozdíl od stávky a výluky, rovněž zákonem upraveným prostředkem pro řešení sporů z kolektivní smlouvy, tedy sporů mezi stranami kolektivní smlouvy (odborovými organizacemi a zaměstnavateli či organizacemi zaměstnavatelů) ohledně závazků, které pro ně z kolektivní smlouvy vyplývají.

7.1. Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem je založeno na principu zapojení třetího, nestranného subjektu na pozici zprostředkovatele do kolektivního vyjednávání ve fázi, kdy vyjednávací strany²⁵⁰ nedokážou překonat rozdíly panující mezi jejich názory a požadavky na úpravu konkrétních otázek ve vyjednávané kolektivní smlouvě. Role zprostředkovatele spočívá v posouzení stanovisek, na kterých stojí obě strany sporu o uzavření kolektivní smlouvy, vyhodnocení situace a předložení písemného návrhu na řešení sporu oběma stranám. Zprostředkovatel tak není nadán mocí ve vzniklém sporu rozhodnout, jeho aktivita se omezuje pouze na navržení možného východiska ze sporné situace.²⁵¹ Z uvedeného vyplývá, že smyslem řízení před zprostředkovatelem je dosáhnout uzavření kolektivní smlouvy konsensuální cestou, kdy se zprostředkovateli podaří navrhnout takové řešení, které budou obě strany kolektivního vyjednávání s to přijmout za své. Nezbytným předpokladem pro zdar řízení před zprostředkovatelem je, aby se zprostředkovatel v dostatečné míře seznámil se situací, do níž se proces kolektivního vyjednávání mezi stranami dostal, a aby dobře porozuměl potřebám obou stran a stanoviskům, která v situaci zastávají. Naplnění tohoto předpokladu podporuje zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 11 odst. 1 stanovením povinnosti smluvních stran i zprostředkovatele poskytovat si vzájemně požadovanou součinnost.

Určení osoby zprostředkovatele upravuje zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 11 odst. 2. Zprostředkovatele si mohou strany sporu samy zvolit a v takovém případě může být zprostředkovatelem jakákoli fyzická osoba způsobilá k právnímu

²⁵⁰ Zákon o kolektivním vyjednávání užívá označení „smluvní strany“, ačkoli přísně vzato se vyjednávací sociální partneři ještě smluvními stranami nestali, protože kolektivní vyjednávání dosud nebylo uzavřením jejich kolektivní smlouvy úspěšně ukončeno.

²⁵¹ Řízení před rozhodcem podle zákona o kolektivním vyjednávání bylo po řadu let jediným zákonem upraveným případem řešení konfliktů cestou mediace, tedy zapojením třetí, nestranné osoby, která může a má být schopna přivést strany konfliktu ke smírnému řešení. Přijetím zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), byla součástí českého právního řádu učiněna obecná úprava mediace.

jednání podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem funkce zprostředkovatele.

V případě, kdy si strany sporu zprostředkovatele nezvolí, určí jej na návrh kterékoli ze stran ministerstvo práce a sociálních věcí. Podle § 11 odst. 2 poslední věty zákona o kolektivním vyjednávání může být návrh na určení zprostředkovatele ministerstvu podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Ministerstvo je při výběru konkrétní osoby pro výkon funkce zprostředkovatele omezeno seznamem zprostředkovatelů, který ministerstvo vede v souladu s vyhláškou č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Tato vyhláška obsahuje pravidla pro výběr osob ke zprostředkovatelské činnosti a pro jejich zápis do seznamu zprostředkovatelů. Kromě požadavků na zprostředkovatele stanovených zákonem o kolektivním vyjednávání stanoví vyhláška ve svém § 2 odst. 1 jako další podmínky pro zápis do seznamu zprostředkovatelů bezúhonnost, ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru a existenci osobních vlastností, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele. Právnickou osobu lze do seznamu zprostředkovatelů zapsat, pokud je předmětem její činnosti výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, zejména v pracovněprávních, mzdových nebo sociálních věcech, a jestliže má pracovníky vhodné pro činnost zprostředkovatele, kteří splňují výše uvedené podmínky a s výkonem činnosti zprostředkovatele souhlasí. Zápis do seznamu se provádí na období tří let.

Řízení před zprostředkovatelem je podle § 11 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem. Obsah a náležitosti žádosti určuje § 9 odst. 1 vyhlášky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, který vyžaduje, aby byl v žádosti přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení doložený písemnými materiály a aby bylo k žádosti připojeno písemné stanovisko druhé strany.

Strany a rozhodce sepisují zápis o seznámení s předmětem sporu na základě žádosti, součástí zápisu může být též dohoda o odměně zprostředkovatele.

V případě, kdy zprostředkovatele určuje ministerstvo, je řízení před zprostředkovatelem zahájeno doručením²⁵² rozhodnutí o určení zprostředkovatele (§ 11 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání). Zákon neurčuje zvláštní pravidla pro postup ministerstva při rozhodování, subsidiárně se použijí ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.²⁵³

Svůj návrh na řešení sporu má zprostředkovatel podle § 12 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání písemně sdělit oběma stranám do 15 dnů od zahájení řízení před zprostředkovatelem, tedy ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele.²⁵⁴ Návrh na řešení musí podle § 10 vyhlášky č. 16/1991 Sb. obsahovat mimo další náležitosti též uvedení skutečností, o kterých se nemohou vyjednávající strany dohodnout, názor zprostředkovatele, na kterém je návrh řešení postaven, a jeho odůvodnění. Řízení před zprostředkovatelem je podle § 12 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání považováno za neúspěšné, pokud spor o uzavření kolektivní smlouvy není vyřešen do 20 dnů od zahájení řízení před zprostředkovatelem. Konsensuální povaze řízení před zprostředkovatelem dobře odpovídá dispozitivní povaha citovaných ustanovení, která výslovně umožňují dohodu vyjednávajících stran se zprostředkovatelem o odchylné délce obou výše uvedených lhůt.

Snaha zákonodárce podporovat vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy nalezením společné vůle obou vyjednávajících stran, byť by se tak stalo na základě

²⁵² Zákon o kolektivním vyjednávání neurčuje, které doručení, tedy doručení které osobě, vyvolává uvedené účinky v podobě zahájení řízení před zprostředkovatelem. Výkladem § 11 odst. 2 s analogickým využitím § 13 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání však dospíváme k závěru, že se jedná o doručení rozhodnutí ministerstvem určenému zprostředkovateli.

²⁵³ Z tohoto podpůrného použití mohou vyplývat aplikační nejasnosti, např. zda okamžikem zahájení řízení před zprostředkovatelem není již okamžik doručení rozhodnutí ministerstva o určení zprostředkovatele, ale až nabytí právní moci takového rozhodnutí.

²⁵⁴ Před novelizací zákona o kolektivním vyjednávání provedenou zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, počínal běh lhůty pro sdělení návrhu na řešení sporu zprostředkovatelem až ode dne, kdy byl zprostředkovatel seznámen s předmětem sporu. Takové stanovení počátku lhůty se zdá být vhodnější, neboť nezahrnuje do lhůty pro předložení návrhu dobu předcházející seznámení se zprostředkovatelem se sporem, kterou samozřejmě nemůže zprostředkovatel využít pro přípravu vhodného návrhu na řešení. Na druhou stranu stávající právní úprava motivuje zprostředkovatele i strany k eliminaci jakýchkoli časových průtahů hned od počátku řízení před zprostředkovatelem.

návrhu řešení předloženého třetí osobou, je patrná též v ustanovení § 12 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož mohou strany společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového, pokud bylo předchozí řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné.²⁵⁵

Náklady řízení před zprostředkovatelem nesou podle § 12 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání obě strany, a to každá jednou polovinou. Odměna zprostředkovatele za jeho činnost se sjednává mezi stranami a zprostředkovatelem. Pokud se strany se zprostředkovatelem na výši odměny nedohodnou, náleží zprostředkovateli odměna podle prováděcího předpisu, kterým je vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů. Tato vyhláška stanovuje ve svém § 1 odměnu zprostředkovatele ve výši 7 000,- Kč.

7.2. Řízení před rozhodcem

Pokud řízení před zprostředkovatelem skončilo bezvýsledně a strany nepřijaly návrh řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy předložený zprostředkovatelem, mohou strany využít ještě další možnost, kterou jim úprava v zákoně o kolektivním vyjednávání nabízí, a obrátit se se svým kolektivním sporem na rozhodce. Neúspěch řízení před zprostředkovatelem je přitom podmínkou, bez níž nelze řízení před rozhodcem zahájit. Na rozdíl od zprostředkovatele, jenž, jak bylo výše uvedeno, oběma stranám pouze předkládá návrh na řešení vzniklého sporu, a tento návrh mohou strany přijmout i nepřijmout, je postavení rozhodce významně odlišné, neboť je nadán pravomocí v kolektivním sporu, který je mu předložen, rozhodnout.

Z povahy řízení před rozhodcem, které má skončit autoritativním rozhodnutím o řešení kolektivního sporu poté, co se obě strany vzdají možnosti dosáhnout řešení

²⁵⁵ Žádný formalizovaný akt prohlašující řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné však nevzniká.

u jednacího stolu a svěří rozhodnutí vybrané osobě, plyne, že toto řízení nemůže proběhnout proti vůli některé ze stran. Pokud se vyjednávací strany nedokáží shodnout na tom, že požádají o rozhodnutí rozhodce nebo se nedokáží shodnout, koho za rozhodce vyberou, nemůže se řízení před rozhodcem konat. Výjimku představují případy, kdy spor o uzavření kolektivní smlouvy vznikne na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat. V takovém případě podle § 13 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců na návrh kterékoli ze stran ministerstvo práce a sociálních věcí. Důvodem citované právní úpravy je skutečnost, že na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nemají strany k dispozici krajní prostředek, jehož uplatnění se při kolektivním vyjednávání ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nabízí, a to stávku.

Pokud jsou vyjednávací strany za jedno v tom, že se se svým sporem obrátí na rozhodce, je třeba, aby zahájily jednání o jeho výběru. Při určování rozhodce nepožívají strany takové volnosti jako při výběru zprostředkovatele, neboť podle § 13 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání nemůže být rozhodcem osoba, která není zapsaná v seznamu rozhodců vedeném ministerstvem. Podle § 13 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání je dále vyloučeno, aby se rozhodcem v kolektivním sporu stala osoba, která v témže sporu již vystupovala v postavení zprostředkovatele.

Výběr osob pro činnost rozhodců a zápis do seznamu rozhodců upravuje vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Pro zápis do seznamu rozhodců se kromě splnění požadavků stanovených pro zápis do seznamu zprostředkovatelů²⁵⁶ dále podle § 3 odst. 2 vyhlášky vyžaduje, aby se fyzická osoba, která má být do seznamu zapsána, podrobila ověření svých odborných znalostí, zejména z pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti, přičemž ověřování odborných znalostí se vždy po třech letech znovu opakuje. Zápis právnické osoby do seznamu rozhodců není možný.

Řízení před rozhodcem je v souladu s § 13 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání zahájeno přijetím žádosti o rozhodnutí ve sporu rozhodcem. Obsah a

²⁵⁶ Viz str. 112 této práce.

náležitosti žádosti jsou dány § 9 odst. 1 vyhlášky č. 16/1991 Sb., podle něhož je třeba, aby byl v žádosti přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení doložený písemnými materiály a aby bylo k žádosti připojeno písemné stanovisko druhé strany. O přijetí žádosti sepisují strany a rozhodce zápis.

V případě, kdy rozhodce určuje ministerstvo, je řízení před rozhodcem zahájeno doručením rozhodnutí o určení rozhodce rozhodci (§ 13 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání). I zde se pro nedostatek zvláštní zákonné úpravy pro postup ministerstva podpůrně použijí ustanovení správního řádu.

Stanovením povinnosti vyjednávajících stran i rozhodce poskytovat si navzájem požadovanou součinnost vytváří zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 13 odst. 1 předpoklady především pro to, aby se rozhodce mohl v dostatečné míře seznámit se situací, která mezi stranami v průběhu vyjednávání nastala, a aby mohl od obou stran získat veškeré informace a podklady nezbytné pro její všestranné posouzení a vyhodnocení. Současně mají obě strany seznámit rozhodce se svými návrhy na uzavření kolektivní smlouvy. Tyto návrhy představují v řízení před rozhodcem meze, v jejichž rámci musí rozhodce svým rozhodnutím nalézt řešení situace. Své rozhodnutí je rozhodce podle § 13 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání povinen písemně sdělit stranám sporu do 15 dnů²⁵⁷ od zahájení řízení před rozhodcem. Rozhodnutí musí podle § 10 vyhlášky č. 16/1991 Sb. obsahovat vedle dalších náležitostí též uvedení skutečností, o kterých se nemohou vyjednávající strany dohodnout, výrok rozhodce a jeho odůvodnění. Účinkem rozhodnutí rozhodce je nahrazení vůle obou stran, které se nedokázaly dohodnout na uzavření kolektivní smlouvy. Doručením rozhodnutí rozhodce těmto stranám je tak dle § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání kolektivní smlouva uzavřena. Rozhodnutí rozhodce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je konečné a nelze jej napadnout žádným opravným prostředkem.

Náklady řízení před rozhodcem včetně jeho odměny hradí podle § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání ministerstvo. Odměna rozhodce za jeho činnost se

²⁵⁷ Odlišné povaze řízení před rozhodcem ve srovnání s řízením před zprostředkovatelem odpovídá kogentní stanovení této lhůty v zákoně, který nedává účastníkům možnost dohodnout se jinak.

nesjednává mezi stranami a rozhodcem, ale je určena § 2 odst. 1 vyhlášky č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů, ve výši 10 000,- Kč. Tatáž vyhláška ve svém § 4 stanoví výši úhrady nákladů řízení před rozhodcem v částce 2 000,- Kč a přiznává rozhodci náhradu cestovních výdajů podle zvláštního předpisu.²⁵⁸ Ministerstvo uhradí rozhodci odměnu a náklady řízení a náhradu prokázaných cestovních výdajů do 30 dnů poté, co rozhodce písemně sdělil, že rozhodnutí bylo stranám doručeno.

7.3. Stávka a výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Přestože je na tomto místě o stávce a výluce pojednáno společně a v kontextu kolektivního vyjednávání tyto dva instituty beze sporu patří k sobě, nalézáme mezi stávkou a výlukou, vedle samozřejmých rozdílů daných jejich samotnou věcnou podstatou, významné rozdíly, již pokud jde o jejich právní úpravu. Ústavně relevantní základ této úpravy, jak o něm byla ohledně stávky učiněna zmínka výše,²⁵⁹ totiž v případě výluky neexistuje.

7.3.1. Stávka

Pokud nebyli sociální partneři schopni se dohodnout a uzavřít kolektivní smlouvu, pokud bez úspěchu zůstalo též řízení před zprostředkovatelem a pokud sociální partneři nepožádají o řešení svého sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka.²⁶⁰ Stávkou se

²⁵⁸ Zvláštním předpisem je v současné době zákoník práce.

²⁵⁹ Viz část této práce o právní úpravě kolektivního vyjednávání na str. 21.

²⁶⁰ Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, jak je o ní pojednáno v této části této práce, je třeba odlišovat od stávek v jiných případech. Platí přitom, že stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je jediným druhem stávky, který platné české právo zákonem upravuje (viz str. 21 této práce).

podle § 16 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Účelem a smyslem stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je vykonat na zaměstnavatele přerušením práce nátlak a dosáhnout ve vzniklém sporu prosazení zájmů zaměstnanců.

Právo na stávku za podmínek stanovených zákonem zaručuje Listina základních práv a svobod ve svém čl. 27 odst. 4. Listina základních práv a svobod zakotvila právo na stávku jako jeden z projevů koaliční svobody a jako takové je právem kolektivním náležejícím kolektivu zaměstnanců,²⁶¹ kteří mohou toto právo vykonat prostřednictvím odborové organizace.²⁶²

Rozhodování o tom, zda se zaměstnanecká strana kolektivního vyjednávání ve vzniklém sporu ke stávce uchýlí, náleží zaměstnancům samotným, rozhodující je jejich vůle. Zjišťování, zda vůle pro konání stávky mezi zaměstnanci existuje, či nikoli, se provádí hlasováním. Hlasování organizuje odborová organizace, která je také povinna o něm pořídit zápis (§ 17 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání).

Vznikne-li spor o uzavření kolektivní smlouvy ve vyjednávání vedeném na podnikové úrovni, platí podle § 17 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, že odborová organizace vyhláší stávku a rozhoduje o jejím zahájení, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat, a to za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat.

Pro případ sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně stanoví § 17 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, že stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, pokud se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila

²⁶¹ Stávka má povahu kolektivní akce, z její podstaty vyplývá, že za ni nelze považovat případy individuálního zastavení výkonu práce jednotlivými zaměstnanci.

²⁶² Bělina, M. in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 568.

alespoň polovina všech zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat.

Zaměstnanci jsou ve svém rozhodování ohledně stávky a své účasti na ní svobodní. Dle § 18 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce. Po dobu účasti na stávce nenáleží zaměstnancům, kteří se stávky účastní, mzda ani náhrada mzdy. Zaměstnancům, kteří nejsou účastníky stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Nemohou-li zaměstnanci, kteří se stávky neúčastní, z důvodu probíhající stávky práci vykonávat, náleží jim náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zákon o kolektivním vyjednávání ukládá v § 17 odst. 4 odborové organizaci povinnost oznámit písemně zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, jaké jsou důvody a cíle stávky a počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.

Z podstaty stávky, kterou je hromadné přerušení práce s cílem omezit provoz zaměstnavatele, nebo tomuto provozu dokonce zcela zamezit, vyplývá, že stávka může být skutečně účinným prostředkem pouze tehdy, pokud zaměstnavatel nebude mít možnost stávkující zaměstnance nahradit nově získanými pracovními silami. Zákon o kolektivním vyjednávání zajišťuje v tomto smyslu účinnost stávky tím, že ve svém § 25 zaměstnavateli zakazuje v průběhu stávky přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné pracovníky.²⁶³ Zákon však současně pamatuje i na zájem zaměstnavatele na pokračujícím chodu jeho provozu, a ukládá ustanovením § 18 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání odborové organizaci, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, aby umožňovala přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a aby nebránila zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na tato pracoviště a odchodu z nich.²⁶⁴ Odborová organizace nesmí pracujícím zaměstnancům vyhrožovat jakoukoliv újmu a o přerušení práce s nimi může pouze jednat, v žádném případě jim nesmí ve výkonu práce bránit.

²⁶³ Zaměstnavatelům je tím znemožněno přijímání tzv. stávkokazů (Bělina, M in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 570).

²⁶⁴ Odborovým organizacím či zaměstnancům je tak zakázána tzv. okupační stávka (Bělina, M in Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 570).

Obdobně zákon o kolektivním vyjednávání pamatuje i na zájem zaměstnavatele na zamezení vzniku škod na jeho zařízeních, jimiž jsou stávkou dotčená pracoviště vybavena, když ustanovením § 19 odst. 1 ukládá odborové organizaci, která rozhodla o zahájení stávky, povinnost poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

Pokud nejsou splněny zákonné podmínky pro stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, a stávka se v takové situaci přesto uskuteční, jedná se o nezákonnou stávku. Rozhodování o zákonnosti, či nezákonnosti stávky náleží krajským soudům. Případy, kdy je stávka nezákonná, jsou taxativně uvedeny v § 20 zákona o kolektivním vyjednávání. Skutečnost, zda je stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy zákonná, či nikoli, je významná pro právní postavení zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky. Do právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se účast zaměstnance na stávce považuje za omluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Právo tak chrání stávkující zaměstnance před negativními pracovněprávními důsledky jejich účasti na stávce, dokud není zákonnost, či nezákonnost probíhající stávky postavena na jisto. Po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se další účast zaměstnance na stávce posuzuje jako neomluvená nepřítomnost v zaměstnání. Rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky rovněž podle § 23 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání zakládá občanskoprávní odpovědnost odborové organizace, která stávku vyhlásila, zaměstnavateli za škodu, která zaměstnavateli takovou stávkou vznikla.

Ukončení stávky upravuje zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 26, podle kterého dochází k ukončení stávky rozhodnutím odborové organizace, která stávku vyhlásila nebo která rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

7.3.2. Výluka

Obdobou stávky²⁶⁵ jako krajního prostředku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců je na straně zaměstnavatelů výluka, kterou je podle § 27 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Stejně jako stávka i výluka může být ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy využita pouze tehdy, pokud se vyjednávající strany bez úspěchu pokusily vyřešit svou neshodu v kolektivním vyjednávání pomocí řízení před zprostředkovatelem a současně nepožádaly o řešení sporu rozhodce.

Rozhodování o výluce náleží zaměstnavateli. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna. Po dobu výluky existuje u zaměstnanců, vůči nimž se výluka uplatňuje, překážka v práci na straně zaměstnavatele a takovým zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.

Obdobně jako tomu je u stávky obsahuje zákon o kolektivním vyjednávání taxativní výčet situací, kdy je zaměstnavatelem vyhlášená výluka nezákonná. Pokud se jedná o některý ze zákonem v jeho § 28 vyjmenovaných případů nezákonnosti výluky, náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši nikoli poloviny průměrného výdělku, ale ve výši plného průměrného výdělku. O zákonnosti, či nezákonnosti výluky rozhoduje krajský soud.

Ukončení výluky je upraveno v § 31 zákona o kolektivním vyjednávání. Výluka je ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky zaměstnavatel bez zbytečného odkladu písemně oznámí odborové organizaci a také zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

²⁶⁵ Na rozdíl od stávky však výluka nepožívá ústavně právní ochrany, viz též str. 117 této práce.

Summary

This thesis dealing with the collective bargaining shows how the collective bargaining is understood by the Czech law according to its legal regulation in the Czech legislation. The objective of the thesis is to provide the reader with a basic overview of the collective bargaining and to enable them to learn and to understand how the collective bargaining has been positioned in the Czech legal system and how the process of collective bargaining is usually conducted nowadays. The thesis draws the attention of the reader to the difference between how the Czech national legislation defines and regulates the collective bargaining (i.e. as a part of the social dialogue constituting the procedure that shall result in the conclusion of a collective agreement) and how the collective bargaining is generally understood in other jurisdictions, in the documents of the public international law and in the doctrine (i.e. as a social dialogue with a wide range of possible outcomes with only one of them being the conclusion of a collective agreement).

The thesis has been divided into seven main chapters each of them consisting of several subchapters.

The first introductory chapter covers the basic characteristic of the collective bargaining, provides the reader with a brief overview of its historical development and makes the reader familiar with the nature of the collective bargaining under the Czech law.

The second chapter deals with the legal regulation that is of importance for the collective bargaining within the Czech national law, within the law of the European Union and in the area of the public international law.

The third, fourth and fifth chapters have been dedicated to the collective bargaining itself and deal with the persons or entities that are concerned by or involved in the collective bargaining, with the different levels the collective bargaining can take place at and with the procedure of the collective bargaining and the proceedings within its framework.

The subject of the sixth chapter is the collective agreement constituting the significant, typical and most important result of the collective bargaining whereas the seventh chapter deals with the situation where the consensus on the content of a collective agreement cannot be found by and between the parties.

In the thesis the attention of the reader is drawn to questionable points that can or were able to be found in the legal regulation of the collective bargaining and the reader is provided with information how those points have been handled by the legislator or by the labour law experts.

Taking into account the collective bargaining being the subject of this thesis the author has not dealt in detail with such legal issues and themes that, on the one hand, are of importance for the collective bargaining but that, on the other hand, are undoubtedly suitable for being the subject of a separate thesis (e.g. strike).

The thesis reflects the legal regulation as of September 1, 2014.

Seznam použité literatury a jiných zdrojů

Monografie

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2013
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012
- Gavlas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- Hendrych, D. a kol. Právní slovník, Praha: C.H.Beck, 2009
- Hrabcová, D. a kol. Sociální dialog vyjednávání v teorii a praxi. Brno: MU a Doplněk, 2008
- Hůrka, P. a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011
- Hůrka, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tryčl, L., Bezouška, P. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.9.2008. Olomouc: ANAG, 2008
- Pavlíček, V., Hřebejk, J., Knapp, V., Kostečka, J., Sovák, Z. Ústava a ústavní řád České republiky. Praha: Linde Praha, 1996
- Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C.H.Beck, 2010
- Stránský, J., Samek, V., Horecký, J.: Nový občanský zákoník a pracovní právo. Praha: Soudy, 2014
- Šubrt, B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995.
- Tomeš, I., Tkáč, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993

Sborníky, články

- Bělina, M. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007
- Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy, 17/2011.
- Čambáliková, M. Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo na Slovensku: stav a perspektívy. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.
- Erényi, T., Vejsada, D.: Vybrané otázky kolektivních smluv vyššího stupně. Práce a mzda, 10/2013, str. 26.

Galvas, M. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.

Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

Horecký, J., Stránský, J. Sociální dialog a jeho účastníci. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.

Hrabcová, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

Kalenská M., K otázkám rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Právo a zaměstnání 1-2/2000.

Kostadinovová, I. Odborová organizace jakožto občanské sdružení alias spolek po rekodifikaci soukromého práva v České republice. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 466, Brno: MU, 2013.

Kostečka, J. Kolektivní smlouva jako autonomní právtvorná lex contactus a některé teoretické otázky s tím spojené. Právník, 10-11/1996.

Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007

Mervartová, J. Aktuální otázky sociálního dialogu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.

Pavlátová, J. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007

Pichrt, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

Pichrt, J. Transnational Company Agreement – nový jev v právu kolektivního vyjednávání. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.

Stránský, J. K právní úpravě vnitřních předpisů zaměstnavatele. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

Šnédar, L. Krátké zamyšlení nad problematikou právní regulace stávky. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.

Šubrt, B.: Co přináší novela zákoníku práce od 1.1.2014. Práce a mzda, 12/2013, str. 15.

Šubrt, B.: K některým sporným problémům kolektivních smluv. Práce a mzda, 4/1992, str. 46.

Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 10/2013, str. 17.

Šubrt, B.: Kolektivní vyjednávání při působení více odborových organizací. Práce a mzda, 5/2003, str. 58.

Šubrt, B. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 323, Brno: MU, 2007.

Švec, M., Bulla, M. Exteritoriálny účinok národných kolektívnych zmlúv. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 406, Brno: MU, 2011.

Vácha, J. Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, č. 466, Brno: MU, 2013.

Zrútský J.: Platnost kolektivní smlouvy. Právní rádce 9/2003, str. 36.

Z internetu

Brádler, J., Brádlerová, L., Filip, S., Hejduková, J., Klimeš, S., Šubert, B.: Analýza kolektivního vyjednávání. 2010. Zveřejněno na internetových stránkách Svazu průmyslu a dopravy ČR: http://www.spcr.cz/files/projekty/Analyza_kolektivniho_vyjednavani_final.pdf

Kolektiv autorů ČMKOS: Kolektivní vyjednávání aneb Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi. 2007. Zveřejněno na internetových stránkách Českomoravské komory odborových svazů: <http://ww2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/kolevyje.pdf>